بسم الله الرحمن الرحيم

مقـدمــة

تتميز علاقات العمل بالحركية والتأثر السـريعين نتيجـة تغيـر المعطيـات القانونيـة والاقتصادية والاجتماعية التي تسري في ظلها، باعتبارها تمثل مصالح متناقضـة للعمـال فـرادى وجماعات، من جهة، و أصحاب العمل من جهة أخرى. هذه العلاقات التي تحكمها عدة قوانين ونظم بعضها ذو طابع عام ومبدئي، من وضع السلطة العامة، أو ما يعرف بقانون العمل، أو قانون علاقات العمل الفردية والجماعية، والبعض الآخر، ذو طابع مهني أو خاص، من وضـع أطـراف العلاقـة أنفسهم، أو ما يعرف بالاتفاقيات الجماعية للعمل، كأطر تنظيمية لعلاقات العمل.

وينشأ عن تناقض المصالح هذا أحيانا، وعن الإخلال بالالتزامـات المقـررة فـي القـوانين والاتفاقيات التي تحكمها، أحيانا أخرى، بروز العديد من الخلافات والنزاعات في العلاقات بين العمال من جهة، وأصحاب العمل من جهة أخرى، وهو ما يطلق عليه بالمنازعات العمالية الفرديـة منهـا والجماعية.

ولما كان أمر حدوث هذه المنازعات متوقعا بل وحتميا، نظرا للطـابع الحيـوي والحركـي لعلاقات العمل، فقد أصبحت أمرا طبيعيا يستوجب التنبؤ به، وإيجاد بل وتحضير السبل والإجراءات الكفيلة بحلها وتسويتها بل والوقاية منها قدر الإمكان، بهدف المحافظة على الاستقرار المهني والسلم الاجتماعي داخل المؤسسات والقطاعات الإنتاجية والخدماتية التي كثيرا ما تكون مصالح المسـتفيدين منها أو المتعاملين معها، الضحية الأولى لهذه الأزمات والنزاعات العمالية.

ونظرا لخصوصية هذه النزاعات من حيث أطرافها وأسبابها وأبعادها وأهدافها، فقد خصـتها مختلف التشريعات المقارنة بأنظمة إجرائية خاصة ومتميزة لتسويتها، سواء في المراحـل الأولـى لظهورها، أو في المراحل الأخيرة لتفاقمها، هذه الأنظمة الإجرائية المتميزة التي أصبحت تشكل مـا يمكن أن نصطلح عليه ب "قانون منازعات العمل" هذا القانون الذي يختلف في أحكامه وإجراءاته عن ذلك المطبق في باقي النزاعات المدنية والتجارية التي تحدث في الحياة اليومية للمجتمع.

ولما كان القانون الاجتماعي، يتشكل من قسمين متكاملين هما: قانون العمل، وقانون الضمان الاجتماعي، بحيث يتكفل الأول بتنظيم العلاقات المهنية أثناء قيامها وسريانها، بينما يتكفل الثاني بحياة العامل بعد انتهاء هذه العلاقة أو انقطاعها لأي سبب من الأسباب العديدة والمتنوعة، وتنظيم كل مـا يترتب عنها من حقوق والتزامات بين كل من العامل والهياكل المسيرة للضمان الاجتمـاعي، هـذا الأخير (أي نظام الضمان الاجتماعي) الذي أصبح نظاما قائما بذاته مـن مختلـف الجوانـب القانونيـة والتنظيمية والهيكلية، وكذلك من حيث طبيعة النزاعات التي تنشأ بينه وبين المؤمن لهم وذوي حقوقهم.

السلطة التقديرية للجنة في قبول أو رفض الدعوى، بنصها، على أنه: "تقرر اللجنة الوطنية للتحكيم التي ترفع إليها الدعوى تطبيقا للمادة ٤٨ من القانون ٩٠-٠٢، حول جواز قابلية عريضة السلطة العمومية، قبل أية مناقشة لمحتواها". ومعنى هذا أن اللجنة هي وحدها التي تملك سلطة تقرير فيما إذا كانت قضية أو نزاع ما قابل لعرضه على التحكيم الذي تختص به هذه اللجنة، أم لا. وبالتالي هي الوحيدة التي تملك السلطة التقديرية لتقدير مدى جدية وأهمية "الضرورات الاقتصادية والاجتماعية القاهرة" الواردة في المادة ٤٨ المشار إليها، والتي تشكل السبب الأساسي والوحيد (حسب هذا النص) لعرض مثل هذه النزاعات على الجنة.

٣ ـ ٣ ـ ٣ ـ كيفيات إصدار قرارات التحكيم وتنفيذها.

تنص المادة ١٩ من المرسوم المنظم للجنة الوطنية للتحكيم، المشار إليه سابقا، على أن: "تقرر اللجنة الوطنية للتحكيم عن طريق إصدار حكم معلل، يتخذ بأغلبية الأعضاء الحاضرين، وفي حالة تعادل الأصوات، يكون صوت الرئيس مرجحا" ولا يكون هذا الحكم قابلا للتنفيذ إلا بمقتضى أمر صادر عن الرئيس الأول للمحكمة العليا، يصدره خلال الثلاثة أيام التالية لصدور الحكم[1]. ويبلغ هذا الأخير من قبل رئيس اللجنة إلى الأطراف المعنية به.

ونلاحظ من خلال أحكام هذه النصوص، أن قرار التحكيم العادي (أي الاختياري) الذي "يفرض نفسه" على الأطراف المعنية بمجرد صدوره، ولا يحتاج لأمر من الجهة القضائية لنفاذه[2]. مما يعني أن هذا الحكم غير قابل للاستئناف، وهو بذلك يعتبر حكما نهائيا ملزما للأطراف المعنية به، شأنه في ذلك شأن أي حكم نهائي صادر عن الجهات القضائية العادية.

وتتلخص الإجراءات الأولى، في أنه في كل الحالات ومهما كانت الأسباب التي أدت إلى عرض النزاع على اللجنة، فإن هذا العرض يجب أن يتم بمقتضى عريضة مكتوبة، توجه أو تودع لدى الأمانة التقنية للجنة. تبين فيها مختلف المواقف التي يقفها أطراف النزاع، كما يجب أن تكون هذه العريضة مصحوبة بتقرير أو مذكرة، توضح فيها إما الضرورة القصوى الاقتصادية أو الاجتماعية التي تبرر عرض النزاع على هذه اللجنة، أو مدى ملاءمة عرض النزاع على اللجنة[1]. بالإضافة إلى محضر عدم المصالحة، الذي يعده مجلس الوظيف العمومي، المتساوي الأعضاء.

ولدراسة الدعوى، بصفة معمقة وجدية يعين الرئيس (رئيس اللجنة) لكل قضية مقررا خاصا، خلال الثلاثة أيام التي تلي وضع العريضة الافتتاحية الخاصة بها، حيث يتلقى المقرر المعين كافة المعلومات والوثائق والتقارير التي لها علاقة بالنزاع المعروض على اللجنة، والتي ترسل إليه من الأطراف إما بصفة تلقائية، أو بطلب منه. بعد هذا، تجتمع اللجنة بدعوى من رئيسها في غضون الخمسة عشر يوما التي تلي إيداع العريضة الافتتاحية للدعوى. وبعد أن تستمع إلى تقرير عرض المقرر المكلف بالقضية، وممثلي أطراف النزاع، وعند الضرورة إلى أي شخص يمكنه أن يفيدها في أعمالها، تشرع في دراسة القضية، من مختلف جوانبها، وعند الضرورة يمكنها القيام بأي تحقيق أو بحث أو تحريات تراها ضرورية للتوصل إلى فهم جيد لملابسات النزاع، وتكوين قناعة تامة بمختلف المعطيات التي تتحكم فيه من مختلف الجوانب القانونية والاقتصادية والاجتماعية[2]. كما يمكنها أن تتلقى في هذا الإطار، "جميع المعلومات التي لها صلة بالخلافات الجماعية في العمل، وكذا أية وثيقة أعدت في إطار إجراء المصالحة والوساطة[3].

أما الإجراءات الخاصة، فنقصد بها تلك الفوارق التي تميز النزاعات الخاصة بفئة العمال الممنوعين من ممارسة حق الإضراب، كما تنص عليه المادة ٤٣ و٤٤ من القانون ٩٠-٠٢ السالف الذكر. وتلك التي تضطر السلطات الإدارية العليا عند استمرار الإضراب بعد فشل المصالحة أو الوساطة، إلى عرضها على هذه اللجنة، كما تنص على ذلك المادة ٤٨ من القانون السالف الذكر. حيث أنه، إذا كانت النزاعات الخاصة بالعمال الممنوعين من ممارسة حق الإضراب تنظر فيها اللجنة بصفة مباشرة، إما بمجرد قيامها، أو بعد فشل المحاولات الودية لتسويتها، دون أن يكون لها السلطة التقديرية في رفض التصدي لها. فإن الثاني من المنازعات الخاصة بالفئات الأخرى، والتي يتم عرضها على اللجنة تطبيقا لأحكام المادة ٤٨ من القانون السالف الذكر. يمكن للجنة أن ترفض النظر فيها إذا لم تقتنع بالمبررات التي تقدمها الجهة التي تقدمت بالطلب، حيث تنص في هذا الشأن، المادة ١٤ من المرسوم السالف الذكر، على أنه عندما تعرض المنازعة على أساس المادة ٤٨ السالفة الذكر، "... يدرس المقرر مدى جواز قبولها بالقياس إلى الدواعي التي تستند إليها السلطة العمومية صاحبة العريضة، وعند الاقتضاء بعد سماع ممثلي العمال، أو مستخدمهم" وتؤكد المادة ١٦ الموالية، هذه

---

[1] – راجع المادة ١١ من المرسوم اسالف الذكر.
[2] – راجع المواد من ١٢ إلى ١٨ من المرسوم السالف الذكر.
[3] – راجع المادة ٥٠ ف الأخيرة من القانون ٩٠-٠٢ السالف الذكر.

لا يختلف تشكيل هذه اللجنة كثيرا عن تشكيلة مجلس الوظيفة العمومية، من حيث ثنائية التمثيل، إذ تنص المادة ٥١ من القانون ٩٠-٠٢ السالف الذكر، على أن: "يرأس اللجنة الوطنية للتحكيم قاض من المحكمة العليا، وتتكون من عدد يتساوى فيه عدد الممثلين الذين تعينهم الدولة وعدد ممثلي العمال". في حين أحالت الفقرة الثانية منها، تحديد عددهم، وكيفيات تعيينهم، إلى جانب كيفيات تنظيم وسير اللجنة إلى نص تنظيمي لاحق.

وتطبيقا لهذه الفقرة، صدر المرسوم التنفيذي رقم ٩٠-٤١٨ المؤرخ في ٢٢ ديسمبر ١٩٩٠[1]، محددا لعدد أعضاء هذه اللجنة بأربعة عشر (١٤) عضوا دائما. منهم أربعة (٤) ممثلين تعينهم الدولة، وخمسة (٥) ممثلين للعمال. وخمسة ممثلين للمستخدمين ـ أي المؤسسات والهيئات الإدارية المشغلة ـ منهم ممثل السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية[2] وقد حدد هذا المرسوم التنفيذي كذلك، صفة الأعضاء الممثلين للدولة فحصرهم في ممثلي الوزراء المكلفين بـ العمل، العدل، المالية، والداخلية، فقط[3]. إلى جانب ممثل السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

أما ممثلي العمال (أي الموظفين) فيتم اختيارهم وتعيينهم من قبل التنظيمات النقابية الأكثر تمثيلا للعمال على المستوى الوطني[4]، على أن تضم كل فئة من الممثلين الدائمين، عدد مماثل من الأعضاء الاحتياطيين. على أن لا يحضر هؤلاء الإحتياطيون اجتماعات اللجنة إلا في حالة غياب الأعضاء الدائمين[5]. ويتم تعيين الجميع ـ أي كل الفئات المشكلة للجنة ـ بأمر من الرئيس الأول للمحكمة العليا، لمدة ثلاثة سنوات قابلة للتجديد[6].

أما من حيث تنظيم اللجنة، فإنها باعتبارها هيئة دائمة، فإن مقرها الرئيسي والرسمي، هو مقر المحكمة العليا،[7] ولها أمانة تقنية مهمتها، تلقي الطلبات الافتتاحية للدعاوى أمام اللجنة، وتحضير اجتماعاتها، وتوفير التحضيرات والإجراءات والنظم المادية لهذه الاجتماعات[8]. على أن تعد اللجنة نظامها الداخلي مباشرة بعد تكوينها[9].

٣ ـ ٣ ـ ٢ ـ إجراءات سير دعوى التحكيم أمام اللجنة.

يمكن تصنيف إجراءات رفع الدعوى أمام اللجنة الوطنية للتحكيم، إلى إجراءات عامة، يسري بها العمل في كل القضايا، وإجراءات خاصة حسب نوعية ومضمون كل قضية.

---

[1] – الجريدة الرسمية رقم ١ المؤرخة في ٢ جانفي ١٩٩١، ص ٩ وما بعدها.
[2] – راجع المادة الثانية من المرسوم السالف الذكر.
[3] – راجع المادة ٣ من المرسوم السالف الذكر.
[4] – راجع المادة ٤ من المرسوم السالف الذكر.
[5] – راجع المادة ٥ من المرسوم السالف الذكر. مع ملاحظة أن الاستخلاف يتم بنفس الشروط التي يتم بها تعيين العضو الدائم. (م: ٣، ٤، ٦).
[6] – راجع المادة ٦ من المرسوم السالف الذكر.
[7] – راجع المادة ٨ من المرسوم السالف الذكر.
[8] – راجع المادة ٩ من المرسوم السالف الذكر.
[9] – راجع المادة ١٠ من المرسوم السالف الذكر.

حيث أنه، إذا رجعنا إلى المبدأ العام الوارد في القانون ٩٠-٠٢ المؤرخ في ٦ فيفري ١٩٩٠، المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية، وممارسة حق الإضراب، والذي تنص عليه المادة ٢٤ منه. فإن فشل المصالحة، يؤدي مباشرة إلى شرعية قيام العمال بممارسة حق الإضراب، وفق الشروط والإجراءات المحددة في هذا القانون، والتي سنعود لبحثها في القسم الفرعي الثاني من هذا المؤلف. ونعني بذلك أن عمال المؤسسات والهيئات الإدارية المعنية يمكنهم بمجرد فشل المجلس في تسوية نزاعهم، بإعلان إرادتهم وقرارهم في ممارسة حق الإضراب، وهنا لا يمكن عرض النزاع على اللجنة الوطنية للتحكيم "إلا إذا اقتضت ضرورات اقتصادية واجتماعية قاهرة"[1].

ولما كان حق الإضراب في هذا القطاع ـ بصفة خاصة ـ تتحكم فيه عدة اعتبارات وقيود، تصل إلى حد منع بعض الفئات من الموظفين من التمتع بهذا الحق بحكم القانون[2].

فإن الاختصاص بتسوية النزاعات الجماعية الخاصة بهذه الفئة يرجع بصفة مباشرة إلى اللجنة الوطنية للتحكيم، وبالتالي لا يشكل هذا النوع من المنازعات في الحقيقة والواقع أي إشكال. على خلاف النزاعات التي تثور بين بقية الفئات من الموظفين في مختلف القطاعات والمؤسسات الإدارية. والتي تؤول مباشرة إلى الإضراب وفقا للقاعدة العامة التي ينص عليها القانون كما سبق ذكرها. وإن تكليف اللجنة الوطنية للتحكيم بها، قد جاء على سبيل الاستثناء، أي عندما تفرض بعض الضرورات أو الظروف الاقتصادية والاجتماعية القاهرة ذلك.

٣ ـ ٣ ـ نظام التحكيم.

يتميز التحكيم المعمول به في مثل هذه المنازعات بالطابع الإجباري من حيث الشكل والمضمون على خلاف المبدأ العام لنظام التحكيم في المنازعات الجماعية في القطاعات الخاضعة لقانون العمل، كما بينا ذلك من قبل.

وللإطلاع على مختلف جوانب هذا النوع من التحكيم، سوف نركز دراستنا هذه على ثلاثة محاور أساسية، هي: تكوين وتشكيل هيئة التحكيم. وإجراءات التحكيم. وأخيرا تنفيذ قرارات لجنة التحكيم. وقبل التطرق إلى بحث هذه المحاور، يجدر بنا، أن نشير إلى أن هذا النوع الخاص من التحكيم، قد تم استحداثه بمقتضى القانون ٩٠-٠٢ المؤرخ في ٦ فيفري ١٩٩٠، المشار إليه سابقا، حيث تناول الباب الخامس من هذا القانون اختصاصات وصلاحيات اللجنة الوطنية للتحكيم، كهيئة تحكيم خاصة بالفصل في المنازعات الجماعية التي تنشأ في المؤسسات والإدارات العمومية، دون أن يمتد هذا الاختصاص لمنازعات القطاعات الأخرى. بينما ترك مهمة تحديد تشكيلها وتنظيمها وإجراءات عملها للنصوص التنظيمية.

٣ ـ ٣ ـ ١ ـ تشكيل وتنظيم اللجنة الوطنية للتحكيم.

---

[1] – انظر المادة ٤٨ من القانون ٩٠-٠٢ المؤرخ في ١٩٩٠/٢/٦، مرجع سابق.
[2] – انظر المادة ٤٣ من القانون السالف الذكر. مرجع سابق.

النتيجة الأولى ـــ هي التوصل لاتفاق بين الطرفين حول تسوية كلية أو جزئية للنزاع، حيث تنص المادة ١٨ من المرسوم السالف الذكر، بأنه: "إذا حصل اتفاق أمام مجلس الوظيفـــة العموميـــة المتساوي الأعضاء، يحرر محضر ويبلغه الرئيس في الحين للأطراف المعنية. ويكون الاتفاق المبرم بهذا الشكل بين الأطراف قابلا للتنفيذ عند تاريخ تبليغه."على أن يوقع هذا المحضر من طرف الرئيس وكـــل من الطرفين (سواء كان الاتفاق على كل جوانب النزاع أو جزء منه فقط. (المادة ٢٠ من المرسوم).

النتيجة الثانية: هي عدم التوصل إلى تسوية كاملة للنزاع، أو إلى تسوية جزئية لـــه. وهـــي الحالة التي عالجتها المادة ١٩ من المرسوم السالف الذكر، والتي تنص علـــى أنـــه: "إذا لـــم تفلـــح المصالحة بشأن النزاع كله، أو جزء منه. يبادر فورا إلى تحرير محضر عدم المصالحة، يبين فيـــه بوضوح، ما تم الاتفاق بشأنه من نقاط، وما لا يزال الخلاف مستمرا بشأنه، من نقاط أخرى، ويرسل إلى أطراف النزاع". طبعا بعد توقيعه من طرف الرئيس، وممثلي الأطراف المتنازعة.

وهنا يجب أن نسجل عدة ملاحظات، تتمثل في بعض الاشكاليات التي تفرزها أحكام المـــواد ١٧ ف٢، ١٨ و١٩ من المرسوم المشار إليه سابقا، والتي تعالج النتائج التي تسفر عنها المصالحة.

أول إشـــكال تطرحه أحكام المواد السابقة، يتعلق بجدوى وجود الفقرة الثانية من المـــادة ١٧، التي يستنتج منها، أن مجلس الوظيفة العمومية، يتداول في غياب الأطراف المتنازعة، فـــي بعـــض الحالات، وهو أمر يصعب فهمه وتصوره. خاصة إذا علمنا أن مهمة المجلس هي المصالحـــة بـــين الأطراف المتنازعة، وليس لجنة التحكيم. الأمر الذي يحصر مهمته في محاولة التوفيـــق بـــين آراء ومواقف الطرفين المتنازعين، والسعي إلى تقديم اقتراحات منصفة وعادلة تقرب مواقفهما المتباينـــة. وهو ما يفترض (عمليا ومنطقيا) أن يحدث بحضور الأطراف المعنية بالنزاع في اجتماع المصـــالحة. فإما أن ينجح المجلس في هذه المهمة، ويتم الاتفاق بين المتنازعين على تسوية معينة للنزاع، وإمـــا يفشل في مهمته، وهنا نتساءل عما إذا يقصد بنص الفقرة الثانية من المادة ١٧ من المرســـوم المـــذكورة سابقا؟ وإذا افترضنا (جوازا) أنه يمكن للمجلس أن يتداول في النزاع، على أن يصدر حكمه في خلال الثمانية (٨) أيام. فما هي ضمانات قبول الأطراف بهذا الحكم؟ وما يرغمهم على ذلك؟ وما هو تاريخ بداية سريانه إذا قبلوا به؟ وهل يعتبر اتفاق صلح، ولو أنه لم يتم بحضور الأطراف المتنازعة، ولـــم يتم توقيعهم له، أم حكم صلح؟ وفي هذه الحالة، ما هو مصدر صلاحية المجلس فـــي إصـــدار هـــذه الأحكام؟ وما هي قوتها الإلزامية بالنسبة للأطراف المتنازعة؟ هذه الأسئلة كلها لا نجد لها أي جواب في النص المنظم لعمل مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء. مما يؤكد أنها كلها تصب فـــي اتجاه واحد، هو عدم جدوى مثل هذا الإجراء، وعدم تلائمه مع منطق وهدف إجراء المصالحة أصلا. إذ أن مجلس الوظيفة العمومية هذا ليس لجنة أو هيئة تحكيم، وليس هيئة قضائية كذلك، وإنمـــا هـــو مجرد وسيط مهمته الرئيسية تقريب وجهات النظر والمواقف المتباينة بـــين الأطـــراف المتنازعـــة، ومساعداتهم علا التوصل إلى اتفاق لتسوية النزاع القائم بينهم، وفق ما يحقق مصالحهم وأهدافهم، مع احترام وضمان مصالح كل طرف منهم.

الإشكال الثاني، تثيره الفقرة الثانية من المادة ١٨ من نفس النص، التي تقيد تنفيذ اتفاق المصالحة بتاريخ تبليغه إلى الأطراف. فإذا كان الاتفاق يتم بين الطرفين، أي بحضورهما (وهو ما يجب أن يكون) وهما مطالبين بالتوقيع عليه، وهو ما يمثل دليل كافي على إعلان إرادتهما الصريحة في الالتزام بأحكامه ومضمونه، فأي تبليغ يبقى بعد هذا؟ خاصة وأن المادة ١٥ من نفس النص تلزم الأطراف بالحضور، أي أن هذا الأخير، يعتبر واجب قانوني. لذلك نرى أنه من منطق الأمور، أن يعاد صياغة المادة ١٨ السالفة الذكر، على النحو الذي يجعلها تتناسب مع المهمة الموكلة للمجلس، كأن تكون صياغتها على النحو التالي: "إذا حصل أمام المجلس، اتفاق حول التسوية الكلية للنزاع، يحرر الرئيس محضرا بذلك في الحين، يوقع من قبل أعضاء المجلس، وطرفي النزاع، ويكون نافذا من تاريخ توقيعه".

الإشكال الثالث، تثيره صياغة المادة ١٩ من نفس المرسوم، وذلك من زاويتين: الأولى، فيما يتعلق بحالة وقوع اتفاق حول التسوية الجزئية للنزاع. هل يمكن تنفيذ ما اتفق عليه في الحال؟ أم يجب انتظار التسوية الكاملة للنزاع؟ خاصة إذا كان الجانب أو الجوانب المتفق حولها ليست مرتبطة عضويا أو شرطيا بالجوانب التي لا يزال الخلاف قائما حولها.

والثانية، حول الإجراءات التي يستوجب على أطراف النزاع إتباعها في حالة فشل المصالحة كليا أو جزئيا، حيث أن هذه المادة لا توضح هذه المسألة، ولا تبين ما هو الحل أو الإجراء الذي يستوجب القيام به في هذه الحالة. إذ كان الأصح أن تنص هذه المادة على تبليغ المحضر (محضر عدم الصلح) إلى السلطات الرئاسية العليا، الوصية على أطراف النزاع، وليس لأطراف النزاع أنفسهم، باعتبار أنهم قد وقعوا المحضر، وبالتالي لا داعي لإبلاغهم، حيث يفترض فيهم العلم بفشل المصالحة باعتبار أنهم هم الذين قاموا بالتفاوض من أجل الوصول إلى الاتفاق.

أما السبب في وجوب تبليغ السلطات الرئاسية العليا، فيعود، أولا، لكونها هي التي رفعت النزاع إلى المجلس، وبالتالي من المنطق والضرورة أن تطلع على نتائج ما توصل إليه المجلس بشأن بحثه للنزاع، سواء توصل إلى تسوية كلية أو جزئية للنزاع أو فشل في ذلك، كليا أو جزئيا. وثانيا، لكونها هي المخولة قانون بصلاحية عرض النزاعات الجماعية في حالة فشل إجراءات المصالحة بشأنها، على اللجنة الوطنية للتحكيم، كما سنبين ذلك فيما بعد.

انطلاقا من كل الاشكالات والتساؤلات التي يطرحها التنظيم الحالي، والأوضاع الغامضة التي تثيرها صياغة النصوص الحالية، فإننا نتمنى أن تأخذ السلطات التنظيمية المختصة، هذه المسائل بعين الاعتبار، وأن تبحث في إعادة صياغة هذه النصوص بما لا يتلاءم ومهمة المصالحة الموكلة إلى مجلس الوظيفة العمومية وذلك من أجل إعطاء ديناميكية وفعالية لعمله ومساهمته في القضاء على العديد من النزاعات الجماعية التي تقع، أو قد تقع في المؤسسات والهيئات الإدارية العمومية. ذلك أن تحديد الإجراء الموالي، بعد فشل المجلس في تسوية النزاع، أمر غامض في التنظيم الحالي، ولا يمكن الاستناد بشأنه للقواعد العامة، في هذا المجال.

النتيجة الأولى ــ هي التوصل لاتفاق بين الطرفين حول تسوية كلية أو جزئية للنزاع، حيث تنص المادة ١٨ من المرسوم السالف الذكر، بأنه: "إذا حصل اتفاق أمام مجلس الوظيفـة العموميـة المتساوي الأعضاء، يحرر محضر ويبلغه الرئيس في الحين للأطراف المعنية. ويكون الاتفاق المبرم بهذا الشكل بين الأطراف قابلا للتنفيذ عند تاريخ تبليغه."على أن يوقع هذا المحضر من طرف الرئيس وكـل من الطرفين (سواء كان الاتفاق على كل جوانب النزاع أو جزء منه فقط. (المادة ٢٠ من المرسوم).

النتيجة الثانية: هي عدم التوصل إلى تسوية كاملة للنزاع، أو إلى تسوية جزئية لـه. وهـي الحالة التي عالجتها المادة ١٩ من المرسوم السالف الذكر، والتي تنص علـى أنـه: "إذا لـم تفلـح المصالحة بشأن النزاع كله، أو جزء منه. يبادر فورا إلى تحرير محضر عدم المصالحة، يبين فيـه بوضوح، ما تم الاتفاق بشأنه من نقاط، وما لا يزال الخلاف مستمرا بشأنه، من نقاط أخرى، ويرسل إلى أطراف النزاع". طبعا بعد توقيعه من طرف الرئيس، وممثلي الأطراف المتنازعة.

وهنا يجب أن نسجل عدة ملاحظات، تتمثل في بعض الاشكاليات التي تفرزها أحكام المـواد ١٧ ف٢، ١٨ و١٩ من المرسوم المشار إليه سابقا، والتي تعالج النتائج التي تسفر عنها المصالحة.

أول إشـكال تطرحه أحكام المواد السابقة، يتعلق بجدوى وجود الفقرة الثانية من المـادة ١٧، التي يستنتج منها، أن مجلس الوظيفة العمومية، يتداول في غياب الأطراف المتنازعة، فـي بعـض الحالات، وهو أمر يصعب فهمه وتصوره. خاصة إذا علمنا أن مهمة المجلس هي المصـالحة بـين الأطراف المتنازعة، وليس لجنة التحكيم. الأمر الذي يحصر مهمته في محاولة التوفيـق بـين آراء ومواقف الطرفين المتنازعين، والسعي إلى تقديم اقتراحات منصفة وعادلة تقرب مواقفهما المتباينـة. وهو ما يفترض (عمليا ومنطقيا) أن يحدث بحضور الأطراف المعنية بالنزاع في اجتماع المصـالحة. فإما أن ينجح المجلس في هذه المهمة، ويتم الاتفاق بين المتنازعين على تسوية معينة للنزاع، وإمـا يفشل في مهمته، وهنا نتساءل عما إذا يقصد بنص الفقرة الثانية من المادة ١٧ من المرسـوم المـذكورة سابقا؟ وإذا افترضنا (جوازا) أنه يمكن للمجلس أن يتداول في النزاع، على أن يصدر حكمه في خلال الثمانية (٨) أيام. فما هي ضمانات قبول الأطراف بهذا الحكم؟ وما يرغمهم على ذلك؟ وما هو تاريخ بداية سريانه إذا قبلوا به؟ وهل يعتبر اتفاق صلح، ولو أنه لم يتم بحضور الأطراف المتنازعة، ولـم يتم توقيعهم له، أم حكم صلح؟ وفي هذه الحالة، ما هو مصدر صلاحية المجلس فـي إصـدار هـذه الأحكام؟ وما هي قوتها الإلزامية بالنسبة للأطراف المتنازعة؟ هذه الأسئلة كلها لا نجد لها أي جواب في النص المنظم لعمل مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء. مما يؤكد أنها كلها تصب فـي اتجاه واحد، هو عدم جدوى مثل هذا الإجراء، وعدم تلائمه مع منطق وهدف إجراء المصالحة أصلا. إذ أن مجلس الوظيفة العمومية هذا ليس لجنة أو هيئة تحكيم، وليس هيئة قضائية كذلك، وإنمـا هـو مجرد وسيط مهمته الرئيسية تقريب وجهات النظر والمواقف المتباينة بـين الأطـراف المتنازعـة، ومساعداتهم علا التوصل إلى اتفاق لتسوية النزاع القائم بينهم، وفق ما يحقق مصالحهم وأهدافهم، مع احترام وضمان مصالح كل طرف منهم.

للوظيفة العمومية، باعتباره مفوضا من قبل رئيس الحكومة في اتخاذ كافة الإجراءات، والقيام بكل الأعمال والتصرفات والقرارات التي يخولها القانون أو التنظيم لإدارة الوظيفة العمومية، وكذلك باعتباره رئيس المجلس المتساوي الأعضاء. وذلك بواسطة محضر عدم المصالحة الذي تعده هذه الجهة الرئاسية، والذي يوقعه الأطراف، والمتضمن للنقاط المتفق عليها، والأخرى الباقي الخلاف قائما حولها، مع اقتراح الحلول التي تراها مناسبة لتسوية النقاط الأخيرة. (المادة ٢٠ من القانون ٩٠-٠٢). ومعنى هذا، أن الخلاف لا يرفع إلى المجلس من قبل الأطراف المتنازعة مباشرة، كما هو الحال في النزاعات الخاضعة لقانون العمل، كما بينا ذلك من قبل. وإنما من قبل السلطات الرئاسية الوصية عليهما.

وبمجرد إخطار المجلس بالنزاع، يقوم رئيسه باستدعاء أعضائه للاجتماع للنظر في النزاع الذي رفع إليه، وذلك في مدة لا تتجاوز الأربعة (٤) أيام، (المادة ١٣ من المرسوم السالف الذكر). على أن يتضمن الاستدعاء الموجه لكل عضو من أعضاء المجلس، على ملخص للنزاع المعروض للتسوية، ونسخة من المحضر الذي أعدته السلطة السلمية العليا للأطراف المتنازعة، والاقتراحات التي عرضتها هذه السلطة، (المادة ١٤). بالإضافة إلى استدعاء الأطراف المتنازعة التي يستوجب عليها المشاركة في اجتماعات المجلس عند نظره في النزاع القائم بينهما (المادة ١٥). وعند بداية الاجتماع، يعين رئيس المجلس مقررا من بين أعضائه لكل قضية، حيث يقوم هذا الأخير بإعداد تقرير كامل حول معطيات وملابسات النزاع، انطلاقا من الملفات والمستندات والتقارير والمحاضر التي تجمعها وتوثقها الأمانة التقنية، والمرسلة إليها من المؤسسات والإدارات العمومية وممثلي العمال. (المادة ١٦ من المرسوم السالف الذكر).

ومن أجل الإطلاع والتحقق من كافة الجوانب المتعلقة بالنزاع المعروض عليها، يستوجب على المجلس، أن يستمع –قانونا– على الأقل إلى ثلاثة ممثلين الأكثر التنظيمات النقابية تمثيلا لعمال المؤسسات والإدارات العمومية المعنية. وثلاثة ممثلين عن المؤسسات والإدارات العمومية المعنية. (المادة ١٢ من المرسوم المشار اليه).

بعد إتمام الإجراءات الأولية، يشرع المجلس في عملية المصالحة، بعد لاستماع إلى التقرير الذي يعده ويقدمه المقرر المعين للقضية، وإلى عرض وجهات نظر كل طرف من أطراف النزاع، وأحيانا، وعند الحاجة، يمكن للرئيس أن يستدعي أي شخص أجنبي عن المجلس، وعن الأطراف للاستعانة بخبرته أو معرفته، والاستماع إلى رأيه، إذا كان ذلك يساعد المجلس في إيجاد تسوية للنزاع المعروض عليه، (المادة ١٧ من المرسوم المشار إليه). ويمكن تشبيه هذه العملية بمرحلة المرافعة أما المحكمة، حيث تستمع المحكمة إلى قرار الإحالة، وأقوال المتهمين، ودفاعهم، ورأي الخبراء في الموضوع.

وبعد إتمام هذه (المرافعة) يصدر المجلس (حكمه) أي يعلن رأيه أو قراره بعد المداولة في خلال ثمانية (٨) أيام ابتداء من تاريخ اجتماعه الأول (المادة ١٧ ف ٢).

ج ــ نتائج المصالحة: هناك نتيجتين يمكن أن تسفر عن إحداها إجراءات المصالحة عن طريق مجلس الوظيفة العمومية.

ـ إبداء رأيه في النصوص التشريعية والتنظيمية التي تخضع لها علاقات العمل في المؤسسات والإدارات العمومية[1].

ومن أجل الإحاطة بمختلف جوانب هذا المستوى من المصالحة، فإننا سوف نركز على ثلاثة محاور أساسية هي:

أ ـ **تشكيل وتنظيم المجلس:** يتكون مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء، كما يدل عليه وصفه، من عدد متساوي من الأعضاء الممثلين للإدارة، والأعضاء الممثلين للموظفين. حيث أنه وطبقا لنص المادة ٢٣ من القانون السالف الذكر، صدر المرسوم التنفيذي رقم ٩٠-٤١٦ المؤرخ في ٢٢ ديسمبر ١٩٩٠، المتضمن تشكيل وتنظيم وعمل مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء[2]، الذي ينص في مادته ٢ على أن: "يتكون مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء، من ثمانية (٨) أعضاء. أربعة (٤) أعضاء يمثلون الإدارة وأربعة (٤) أعضاء يمثلون العمال". على أن يكون لكل صنف من هؤلاء الممثلين الرسميين، عدد مماثل من الممثلين الاحتياطيين. وعلى أن يشارك هؤلاء الأخيرين في اجتماعات المجلس إلا في حالة غياب الأعضاء الرسميين.(المادة ٥).

أما بالنسبة لكيفية اختيار هؤلاء الأعضاء، فقد حددت المادة ٣ من المرسوم السالف الذكر، صفة ممثلي الإدارة، الذين حصرتهم على سبيل التحديد في: المدير العام للوظيفة العمومية. وممثل عن كل من: الوزير المكلف بالعمل، الوزير المكلف بالمالية، والوزير المكلف بالداخلية. فيما تتكفل التنظيمات النقابية الأكثر تمثيلا في قطاع الإدراة العمومية على المستوى الوطني بتعيين الأعضاء الممثلين للعمال. (المادة ٤ من المرسوم التنفيذي). ويتم تعيين هؤلاء الأعضاء بقرار صادر عن السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، لمدة ثلاثة (٣) سنوات قابلة للتجديد. (المادة ٦). أي من طرف رئاسة الحكومة، باعتبارها السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية في الوقت الحالي.

وكنتيجة لتبعية إدارة الوظيفة العمومية، لجهة إدارية معينة، هي في الوقت الحالي، رئاسة الحكومة، فإن هذا المجلس يوضع تحت وصاية وإشراف هذه السلطة، يرأسه المدير العام للوظيفة العمومية. (المادة ٨)، وهو مزود بهيئة تقنية، تكلف بتحضير أعماله واجتماعاته، وتتلقى كل الوثائق والتقارير الموجهة إليه (المادة ٩).

ب ـ **إجراءات المصالحة:** إن تنظيم مجلس الوظيفة العمومية في شكل هيئة دائمة ومستقرة، جعل اللجوء إليه لإجراء المصالحة بين المتنازعين، مقيد بعدة إجراءات أولية شكلية ثابتة، حدد البعض منها بمقتضى القانون، بينما حدد البعض الآخر بمقتضى التنظيم.

ففي حالة فشل المصالحة الرسمية، للأسباب الواردة في المادة ١٩ من القانون ٩٠-٠٢ السالف الذكر، وكما بينا ذلك في ما سبق، تقوم الجهة الرئاسية العليا، أي رئيس البلدية، أو الوالي، أو الوزير، بإخطار السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، ويتم هذا من الناحية العملية بإخطار المدير العام

---

[1] - انظر المادة ٢٢ من القانون ٩٠-٠٢ المؤرخ في ٦ فيفري ١٩٩٠.

[2] - الجريدة الرسمية عدد ١ المؤرخة في ٢ جانفي ١٩٩١. ص ٧ وما بعدها.

ـ الصورة الأولى - النزاع حول تفسير أو تأويل نص قانوني أو تنظيمي معين، حيث يتشبث كل طرف بتفسير أو تأويل معين قد يتناقض مع التفسير الذي يراه الطرف الثاني. وهنا يحتاج البحث عن تفسير يوفق بين الطرفين، وهي المهمة المسندة إلى إدارة الوظيفة العمومية، باعتبارها المرجع الرسمي لكل خلاف حول تفسير أو تطبيق هذه النصوص، لإيجاد تفسير موحد ومرجعي للنص المعني.

ـ أما الصورة الثانية فهي تلك التي يكون سبب النزاع فيها مسألة لم يتم الحسم فيها، أو موضوع لم يتم تنظيمه وتحديده بشكل واضح في النصوص القانونية والتنظيمية المعمول بها، نظرا إما لطابعها العملي أو التقني، أو لكونها من المستجدات، أو لظروف معينة لاحقة على النصوص المعمول بها، أو ما إلى ذلك من الأسباب الأخرى.

وفي هذه الحالة، يتطلب الأمر عرض مقترحات خاصة للتكفل بإيجاد إطار خاص (قانوني أو تنظمي) لتنظيم المسألة أو الموضوع محل النزاع، على سبيل الاستشارة والمساعدة على تسوية النزاع، إلى الجهات المختصة بذلك، والتي عليها إيجاد تسوية تستجيب للمتطلبات العملية والميدانية، وفق ما سوف نستعرضه عند بحث موضوع المصالحة العادية فيما بعد. ذلك أن الأمر هنا يتطلب، إما تعديل النص القانوني أو التنظيمي، أو تكملته وتتميمه بنص أو أحكام جديدة. أو إصدار إجراءات تنظيمية أو تطبيقية جديدة أو تعديل أو تتميم النصوص الموجودة، أو ما إلى ذلك من الإجراءات المختلفة الأخرى.

ونلاحظ هنا، أن هذه الصورة، هي الحالة الوحيدة التي تقترب إلى حد بعيد من النزاعات الجماعية الخاضعة لقانون العمل، التي يكون هدفها تغيير أو تعديل النصوص أو الاتفاقيات المعمول بها، بنصوص واتفاقيات جديدة أكثر ملائمة للأوضاع المستجدة كما رأينا عند التعرض لتعريف النزاعات الجماعية.

٣ ـ ٢ ـ ٢ ـ المصالحة العادية.

وكما هو الحال بالنسبة للإجراءات السابقة، فقد تعجز الوساطة أو المصالحة التي تشرف عليها السلطات الرسمية الرئاسية، عن إيجاد حل تسوية للنزاع لاسيما في بعض الحالات، مثل الصورة الثانية التي سبق التعرض إليها.

لهذا أوجب المشرع إحالة مثل هذه الحالات على هيئة متساوية الأعضاء، تعرف بـ "مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء" الذي أحدث بمقتضى المادة ٢١ من القانون ٩٠-٢، المشار إليه سابقا. والذي رسمت له مهمتين رئيسيتين هما :

ـ إجراء المصالحة في مجال الخلافات الجماعية في العمل داخل المؤسسات والإدارات العمومية.

العمومية المتساوي الأعضاء، الذي تتلخص مهمته الأساسية في المصالحة بين أطـراف النزاعات الجماعية. وهما المستوين اللذان سوف نستعرض كيفيات تنظيمهما وعملهما على النحو التالي:

٣ ـ ٢ ـ ١ ـ المصالحة الرسمية (أو الوساطة)

وتتم هذه المصالحة، في شكل وساطة،

تحت إشراف السلطات الرئاسية السلمية Hiérarchique التي تستدعي الأطراف المتنازعـة لجلسـة مصالحة ودية بين الطرفين، وفق ما تقتضي به المادة ١٧ من القانون ٩٠-٠٢ السالف الـذكر، التـي تنص على أنه: "في حالة عدم تسوية جميع المسائل المقصودة بالطعن المنصوص عليها فـي المـادة السابقة، تستدعي خلال الثمانية (٨) أيام الموالية لإخطارها، السلطة السلمية العليا المباشرة، طرفـي الخلاف الجماعي في العمل، إلى اجتماع للمصالحة بحضور ممثلي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، ومفتشية العمل المختصة إقليميا". وهو النص الذي يوحي بأن السـلطة السـلمية العليـا، لا تتـدخل باعتبارها سلطة رئاسية لتفرض تسوية معينة للنزاع وإنما تتدخل كوسيط بين الطرفين، إلـى جانـب إدارة الوظيفة العمومية، ومفتشية العمل، للتقريب بين وجهات نظر المتنازعين حول المسائل المختلف حولها، والتي قد تتعلق إما بتطبيق أو بتفسير نص قانوني أو تنظيمي، حيث يكـون تـدخل السـلطة السلمية في الحالة الأولى، بصفة مباشرة، بينما تتدخل في الحالة الثانية بصفة غير مباشرة.

فبالنسبة للحالة الأولى، تنص المادة ١٨ من القـانون ٩٠-٠٢ المتعلـق بتسـوية النزاعـات الجماعية، السالف الذكر، على أنه: "إذا تبين خلال اجتماع المصالحة، أن الخلاف يتعلق بعدم تطبيق التزام قانوني أو تنظيمي، تسهر السلطة السلمية العليا المباشرة التي أخطرت، على ضمان تطبيق ذلك الالتزام، في أجل لا يتعدى الثلاثين (٣٠) يوما من تاريخ الإخطار". أو بمعنى آخر، إن هذه السـلطة في هذه الحالة، تمثل الضمان المعنوي والعملي لجدية التسوية التي يمكن التوصـل إليهـا وإلزاميـة تطبيقها وتنفيذها، وذلك من خلال الأوامر والتعليمات الرئاسية التي يمكـن أن تصـدرها للجهـات المعنية، والملزمة بتطبيق النصوص القانونية أو التنفيذية محل النزاع. ونعتقد أن مثل هذه الحالة قليلا ما تقع في الميدان العلمي.

أما الحالة الثانية، فقد تضمنتها المادة ١٩ من القانون السالف الذكر، التي تنص على أنه: "إذا تبين خلال اجتماع المصالحة أن نقاط الخلاف الجماعي في العمل، تتعلق بتأويل الأحكام القانونية أو التنظيمية المعمول بها، تخطر السلطة السلمية العليا المذكورة في المادة ١٦ أعلاه، السـلطة المكلفـة بالوظيفة العمومية، حسب الأشكال المنصوص عليها أدناه، قصد عرض نقاط الخلاف علـى مجلـس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء، المنصوص عليه في المواد ٢١ إلى ٢٣ أدناه".

ويرجع اعتماد هذا الأسلوب في تسوية هذا النوع من النزاعات التي تشكل النسبة الغالبة فـي النزاعات الجماعية في الإدارات والمؤسسات العمومية، إلى طبيعة سبب النزاع، الذي يأخـذ إحـدى الصورتين التاليتين:

٣ ـ ١ ـ نظام التظلم.

إن العمل على الوقاية من النزاعات الجماعية عن طريق الاجتماعات والمشاورات الدورية، بين ممثلي العمال، وممثلي الإدارات العمومية، لا يكلل دائما بالنجاح، إذ كثير ما تفشل هذه المشاورات المباشرة، والاجتماعات الدورية في إيجاد الحلول المناسبة لكافة الخلافات التي تثور بين الطرفين. ولمواجهة هذه الاحتمالات، وعلى غرار نظام التظلم الإداري[1]، المعمول به في المنازعات الفردية، في المؤسسات الإدارية الخاضعة للقضاء الإداري، والذي يشكل شرطا جوهريا من شروط قبول دعوى البطلان أمام الغرفة الإدارية بالمجالس القضائية، وفقا لنص المادة ١٦٩ مكرر من قانون الإجراءات المدنية[2]. فقد اعتمد المشرع الجزائري بالنسبة للنزاعات الجماعية، نفس الإجراءات، وذلك بإقرار نظام التظلم الإداري الجماعي الذي تناولته المادة ١٦ من نفس القانون التي تنص على أنه، في حالة ما: "إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها، يرفع ممثلو العمال المسائل المستمر فيها الخلاف إلى:

ـ السلطات الإدارية المختصة في مستوى البلدية، أو الولاية، التي تنتمي إليها المؤسسة الإدارية المعنية.

ـ الوزراء أو ممثليهم المخولين، إذا كانت المؤسسات أو الإدارات المعنية تدخل في نطاق اختصاصاتهم، أو إذا كان الخلاف الجماعي في العمل يكتسي طابعا جهويا أو وطنيا".

يتضح من هذا الإجراء، أنه يهدف إلى تسوية النزاع عن طريق سحب أو تعديل أو إلغاء القرار أو الإجراء سبب النزاع، أو قيام الإدارة بتحقيق وتنفيذ تصرف ما، أو اتخاذ قرار ما، يشكل عدم القيام به سببا للنزاع. أو أي هدف آخر من شأنه أن يؤدي إلى إجهاض الخلاف قبل استفحاله، وخروجه عن إمكانية التسوية الودية.

٣ ـ ٢ ـ نظام المصالحة.

إلا أن هذه الوسيلة (التظلم) كثيرا ما تعجز عن تحقيق هدفها السالف الذكر. الأمر الذي يستدعي تدخل أجهزة، وجهات أخرى للتكفل بإيجاد حل أو تسوية مناسبة للنزاع الجماعي، وفق ما تفرضه طبيعة العلاقة المهنية الجماعية للعمال، والإدارة المستخدمة، حيث وضع المشرع نتيجة لهذه الطبيعة، مستوين للمصالحة، على خلاف ما هو معمول به في النزاعات الجماعية في القطاعات الخاضعة لقانون العمل، يمكن أن نصطلح على المستوى الأول، بالمصالحة الرسمية، نظرا لكونها تتم بإشراف الجهات الرئاسية لأطراف النزاع، أي الوالي، أو الوزير. أما المستوى الثاني، الذي وصفناه بالمصالحة العادية، فتتم فيه المصالحة بإشراف مجلس الوظيفة

---

[1] – راجع د. عمار عوابدي ـ عملية الرقابة القضائية على أعمال الإدارة العامة، ج١ د.م. ج. ١٩٨٢. ص ١١٠ وما بعدها.
[2] – التي تنص على أنه: "لا يجوز رفع الدعوى إلى المجلس القضائي من أحد الأفراد إلا بتطبيق الطعن في قرار إداري".

التصدي لمختلف المنازعات الجماعية التي يمكن أن تثور في أي قطاع من القطاعات، مهما كانت أسبابها وأهدافها.

الفصل الثالث
تسوية النزاعات الجماعية، في المؤسسات والهيئات الإدارية العمومية

إن اختلاف الأسس والمبادئ التنظيمية التي تقوم عليها العلاقات المهنية الفردية والجماعية في المؤسسات والهيئات الإدارية، القائمة على أساس الرابطة القانونية والتنظيمية بين العمال (الموظفين) والإدارات المستخدمة، حيث تحدد كافة الأحكام والمسائل المهنية والمالية والاجتماعية، الفردية منها والجماعية، بمقتضى النصوص القانونية والتنظيمية العامة أو الخاصة، والقوانين الأساسية الخاصة بفئة معينة من الفئات العمالية أو قطاع معين من قطاعات النشاط الإداري. والتي تضعها الجهات المخولة دستوريا صلاحية إصدار مثل هذه القوانين والنظم. عكس الطابع التعاقدي الذي تقوم عليه العلاقات بين العمال وأصحاب العمل، والتي تحدد وفقه كافة المسائل المهنية وغيرها الفردية منها والجماعية، بمقتضى الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية التي تبرم بين النقابات العمالية وأصحاب العمل، أو التنظيمات النقابية التمثيلية لهم. هذا الاختلاف في الأساس والمبدأ، يؤدي إلى اختلاف الأدوات والأساليب والإجراءات المعتمدة في تسوية النزاعات الجماعية التي تقوم بين جماعة العمال، أو التنظيمات النقابية الممثلة لهم، من جهة. والمؤسسات أو الهيئات الإدارية المستخدمة من جهة أخرى.

وبالرغم من أن موضوع العلاقات المهنية الخاضعة لقوانين وأنظمة الوظيفة العمومية، تخرج نسبيا عن مجال دراسة العلاقات المهنية الخاضعة لقانون العمل، إلا أننا ارتأينا أن نخصص جزءا من دراستنا هذه، لبحث وعرض طرق وأساليب تسوية النزاعات الجماعية الخاضعة لنظام الوظيفة العمومية، وذلك تماشيا مع النصوص القانونية المعمول بها في هذا المجال، والتي خصصت بدورها حيزا هاما لتنظيم كيفيات تسوية النزاعات الجماعية في قطاع الإدارات العمومية[1].

وبالرجوع إلى أحكام هذا القانون، والأحكام الخاصة بتسوية هذا النوع من النزاعات، فإننا نجدها تتضمن أنواع من الإجراءات، ابتداء من التظلم، إلى المصالحة، إلى التحكيم، بدون أن نأخذ بعين الاعتبار الاحتياطات الوقائية التي يجب على كل من ممثلي العمال، والإدارات المستخدمة، العمل على توفيرها والعمل بها، والمتمثلة على الخصوص في استمرار التشاور بينهما بصورة دائمة ومنظمة، وفقا لنص المادة ١٥ من القانون ٩٠-٠٢ السالف الذكر، التي تنص على أن: "تدرس وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية داخل المؤسسات والإدارات العمومية في اجتماعات دورية بين ممثلي العمال والممثلين المخولين في المؤسسات والإدارات العمومية المهنية".

[1] راجع المواد ١٤ إلى ٢٣، و٤٩ إلى ٥٢ من القانون ٩٠-٠٢ السالف الذكر.

أما فيما يخص إصدار القرارات التحكيمية، فإن هيئة التحكيم، أو المحكم، بعد أن تجمع لديها كافة المعطيات، تتخذ قرارها لمدة أقصاها ثلاثون (٣٠) يوما من تاريخ تعيينها، وفق نص المـادة ١٣ من القانون ٩٠-٠٢ المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية في العمل المشار إليه سابقا، وهو القرار غير القابل للتنفيذ إلا بأمر صادر عن رئيس الجهة القضائية المختصة موضوعيا وإقليميا بالنزاع، حيث يحفظ أصل القرار في كتابة ضبط المحكمة، وتمنح نسخ تنفيذية للأطراف قصد إتمام عملية التنفيذ[1]. مع الإشارة أن قرارات التحكيم مثل الأحكام القضائية من حيث وجوب تسبيبها وتعليلـه، إلا أنهـا تختلف عنها في كونها لا يمكن الاحتجاج بها نحو الغير[2].

إلا أن هذه القاعدة العامة الواردة في قانون الإجراءات المدنية، قد خالفتهـا قواعـد وأحكـام القانون الخاص بتسوية النزاعات الجماعية السالف الذكر، بنصها في الفقرة الثانية من المادة ١٣، بأن: "قرار التحكيم يفرض نفسه على الطرفين الذين يلتزمان بتنفيذه". وهو ما يفيد بأن قرارات التحكـيم في منازعات العمل الجماعية تكون قابلة للتنفيذ بمجرد النطق بها، دون حاجة إلى أمر أو حكم مـن المحكمة المختصة. وهو النظام المعمول به في هذا المجال، حيث أن القاعدة السابقة، قد استبعدت من مجال التطبيق على النزاعات الجماعية، بنص قانون تسوية النزاعات الجماعيـة، علـى ضـرورة "مراعاة الأحكام الخاصة في هذا القانون"، كما استبعد هذا القانون كذلك إمكانية اسـتئناف القـرارات التحكيمية، وذلك من خلال استبعاد تطبيق أحكام قانون الإجراءات المدنية الخاصة باستئناف قرارات التحكيم والواردة في المادة ٤٥٤ وما بعدها، من مجال التطبيق بالنسبة للنزاعات الجماعية، من جهـة، وأيضـا بالنص الصريح على أن قرار التحكيم يفرض نفسه على الطرفين الذين يلتزمان بتنفيذه، من جهة أخرى.

ومن كل ما سبق، يتضح بأن قرارات التحكيم في منازعات العمل الجماعية، علـى خـلاف الحال في قانون الإجراءات المدنية، غير قابل للاستئناف وفق القانون الجزائري، وغير مشروطة من حيث تنفيذها بأي إجراء أو أمر قضائي.

وأخيرا، يمكن القول أن القوانين والنظم المعمول بها حاليا في مجال تنظيم وسير نظام التحكيم في النزاعات الجماعية في العمل، وكما شرحنا ذلك من قبل، تتميز بعدم الوضوح، وتطرح العديد من الاشكالات، من الناحية التنظيمية والعملية، الأمر الذي كثيرا ما يؤدي على نفـور المتنـازعين مـن اللجوء إلى التحكيم، أو يضطرون إلى وضع قواعد وأحكام اتفاقية خاصة بكيفيات اللجوء إلى التحكيم. هذا الواقع الذي يدعم الفكرة التي سبق أن أشرنا إليها، والمتمثلة في ضرورة إعادة النظر في الأحكام القانونية المنظمة للتحكيم الخاص بالنزاعات الجماعية، وفق الاقتراحات التي عرضناها فيما سبق، من أجل وضع هياكل وأجهزة تحكيم دائمة ومستقرة، محددة الصلاحيات، واضحة الإجـراءات، فعالـة

[1] - راجع المادتين ٤٥٢ و٤٥٣ من ق.إ.م.
[2] - راجع المادة ٤٥٤ من نفس القانون.

أما في النظام الجزائري، فإن كل ما يمكن الإشارة إليه في هذا الشأن، هو ما تضمنته المادتين ١٧ و ١٨ من المرسوم التنفيذي المنظم للجنة الوطنية للتحكيم[1]، حيث تنص الأولى على وجوب سماع اللجنة لممثلي العمال وأصحاب العمل الأطراف في النزاع. بينما تنص الثانية على إمكانية استعانة اللجنة بخبرة أي شخص أجنبي ترى أنه يفيدها في أعمالها، إلى جانب إمكانية القيام بكل التحقيقات والتحريات التي تراها ضرورية لتوضيح ملابسات القضية.

وبصفة عامة، وبغض النظر عن طبيعة ومحتوى النزاع فإن هيئة التحكيم تطبق كافة القوانين والنظم المعمول بها[2]، وقياسا على صلاحيات وسلطات الوسيط التي سبق الإشارة إليها، والمقررة في قانون العمل، فإن لهيئة التحكيم كافة الصلاحيات والإمكانيات اللازمة التي تمكنها من الحصول على كافة المعلومات المفيدة، وفحص كافة التقارير والمحاضر والآراء والمواقف التي يداي بها أو يقدمها كل طرف من أطراف النزاع. وعند الضرورة يمكنها الاستماع إلى الشهود وكل من يمكنه أن يفيد في توضيح معطيات وملابسات النزاع، وتعيين خبراء لبحث وتحليل كل المعطيات والوضعيات المالية والقانونية والمهنية. وغيرها من المسائل العلمية والعملية الأخرى التي تمكنها من الاطلاع الجيد والشامل على خلفيات ومكونات وملابسات النزاع.

٢ ــ ٤ ــ ٣ ــ إجراءات التحكيم، وتنفيذ الأحكام.

بعد تعيين المحكم، أو الهيئة التحكيمية، تقدم لها كافة الوثائق والمعلومات والمحاضر الخاصة بمختلف مراحل النزاع، ومختلف جوانبه وخلفياته وإشكالياته، وفق ما تقرره أحكام المادة ٤٤٦ من قانون الإجراءات المدنية. حيث يتقدم أمامها كل طرف من أطراف النزاع، إما بصفة شخصية أو بواسطة وكيل عنه، بعد استدعاء يوجه لهم من قبل هيئة التحكيم، وفي حالة تخلف أحد الأطراف عن الحضور، أو عن تقديم الوثائق والمعلومات اللازمة، يمكنها أن توقع عليه كل الجزاءات المقررة في القوانين والنظم المعمول بها، كما يمكنها أن تصدر قرارها على صورة ما قدم لها في الموعد المحدد لتقديم العرائض والمستندات كما هو منصوص عليه في المادة ٤٤٩ ف ١ من ق.إ.م.

أما بالنسبة للمواعيد، ومختلف الأوضاع الأخرى للتحكيم، فإنها تخضع كذلك للمواعيد والأوضاع المقررة للتقاضي أمام المحاكم ما لم يتفق الأطراف على خلاف ذلك[3]. كما أن إجراءات التحقيق والبحث وتحرير المحاضر والتقارير، يشارك في إعدادها مبدئيا كافة أعضاء الهيئة التحكيمية، إلا إذا اتفقوا فيما بينهم على أن يقوم بهذه المهمة واحد عنهم، أو أن يحدد اتفاق التحكيم أحد الأعضاء للقيام بذلك[4].

[1] - الجريدة الرسمية عدد ١ المؤرخة في ٢ جانفي ١٩٩١، ص ١١ وما بعدها.
[2] - راجع المادة ٤٥١ من ق.إ.م.
[3] - راجع المادة ٤٤٦ من نفس القانون.
[4] - راجع المادة ٤٤٦ ف ٤ من نفس القانون. وهو مايعرف في بعض الأحيان بالمقرر، كما هو الشأن مثلاء في اللجنة الوطنية للتحكيم.

المواد ١٠ إلى ١٢ من القــانون ٩٠-٠٢ المتعلقة بالوساطة، ومراعاة الفارق بين مهمة الوسيط ومهمة المحكم أو المحكمين، مع إضافة مادة رابعة يكون مضمونها نص الفقرة الثانية من المـادة ١٣ مـن القانون. على أن يشكل كل آلك محتوى القسم الرابع الذي خصص للتحكيم. مع الإحالة إلـى بعـض أحكام ق.إ.م. في بعض المسائل العامة، مثل المادة ٤٤٧ منه وتعديل المدة الواردة في الفقرة ٢ منها، من ثلاثة أشهر إلى شهر واحد. والمادة ٤٤٨ و٤٤٩ من نفس القانون، مع تخفيض المدة الواردة فيهما، مثلا إلى (٨) ثمانية أيام. وبقية الأحكام الأخرى الواردة في المادتين ٤٥٠ و٤٥١ من ق.إ.م.

٢ ـ ٤ ـ ٢ ـ صلاحيات ومهام المحكمين.

لم تتضمن القوانين الجزائرية أية إشارة إلى الصلاحيات والسلطات المخولة للجان وهيئات التحكيم، ولا إلى نوع النزاعات التي تتكفل بتسـويتها، وهو ما يمكن تفسيره، بأن لهيئات التحكيم صلاحيات واسعة ومطلقة في اعتماد كل السبل والوسـائل الضرورية التي تمكنها من الوصول إلى إصدار حكمها وفق قواعد القانون، ومبادئ العدالة والإنصاف.

وبالرجوع إلى بعض القوانين المقارنة، لاسيما تلك التي لها تجارب طويلة في مجال الأخـذ بنظام التحكيم، كالتشريع الفرنسي الذي يعود فيه تاريخ التحكيم في منازعات العمل الجماعية إلى سنة ١٩٣٦، حيث بدأ العمل بالتحكيم الإجباري، ليؤخذ فيما بعد في سنة ١٩٣٨ بنظام التحكيم الاختياري. الذي أدخلت عليه منذ ذلك التاريخ عدة تعديلات وتتميمات يرجع آخرها إلى سنة ١٩٨٢[1]. فإننا نجدها تفرق بين عدة أنواع من النزاعات الجماعية من حيث مضامينها وطبيعتها، مما يؤثر ضيقا واتسـاعا على صلاحيات هيئات التحكيم:

ـ فالمنازعات المتعلقة بتفسير وتنفيذ القوانين والنظم والاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية، أو ما يسمى بالمنازعات القانونية تفصل فيها هيئات التحكيم وفق أحكام القوانين والنظم المعمـول بهـا، وكذلك وفق البنود والأحكام المقررة في الاتفاقات والاتفاقيات لحل النزاع، أو التي تحكم الأطـراف المتنازعة. ونفس الشيء بالنسبة للمنازعات ذات الطابع الاقتصـادي أي تلـك المتعلقـة بـالأجور والتعويضات والحوافز، التي تعتمد فيها هيئات التحكيم بالدرجـة الأولـى علـى القـوانين والـنظم والاتفاقيات أو الاتفاقات المعمول بها، إلى جانب العقود الفردية للعمل والأعراف والعادات المهنيـة، في حالة عدم وجود أو عدم كفاية القواعد المحددة الخاصة بالموضوع محل النزاع.

أما بالنسبة للمنازعات المتعلقة بالمفاوضات الخاصة بإبرام ومراجعة الاتفاقيات الجماعية، فإن لهيئات التحكيم نوع من الصلاحيات الواسعة وغير المحددة، حيث يمكنها اعتماد كافة الوسـائل والطرق القانونية والمهنية التي تمكنها من الوصول إلى قرار من شأنه إنهاء وتسوية النزاع القائم بين الطرفين.

[1] ـ راجع كامرلينك، المرجع السابق، ص ٩٩١. ود. محمود جمال الدين زكي، مرجع سابق، ص ٨٣٦ وما بعدها.

التي تناولتها المادة ٤٤٤ ف ٤ التي تنص على أنه: "إذا لم يعين أطراف العقد، محكمين. أو رفض أحدهم عند المنازعة، أن يعين من قبله محكمين. فإن رئيس الجهة القضائية الواقع بدائرتها محل العقد، يصدر أمره بتعيين المحكمين على عريضة تقدم له : "ونسجل هنا، أن القانون لم يحدد الطرف الذي عليه تقديم هذه العريضة، إذ أنه إذا كانت الحالة الأولى، أي عدم تعيين محكمين من الطرفين لا تطرح أي إشكال في منازعات العمل الجماعية، إذ يفهم في هذه الحالة بصفة آلية وضمنية أن إرادة الأطراف قد ذهبت إلى اختيار أسلوب آخر لتسوية النزاع غير التحكيم، مثل الوساطة. مثلما تنص عليه أحكام قانون تسوية المنازعات الجماعية. وبالتالي فإن نص هذه المادة لا يعتد به في حالة النزاعات الجماعية هذه.

فإن الحالة الثانية، أي رفض أحد الأطراف تعيين محكم، فإن التفسير المنطقي والموضوعي، يفترض أن الطرف الذي عليه تقديم العريضة هو الطرف الآخر، وهنا يثور السؤال حول مدى إلزامية أحكام وقرارات التحكيم التي تصدر لصالح أو ضد الطرف الرافض لهذا الإجراء؟ خاصة ونحن نعلم أن الأصل في التحكيم في النزاعات الجماعية للعمل، هو أنه إجراء اختياري، وأن القانون المنظم له فيما يخص هذه المنازعات لم ينص على خلاف ذلك.

وهنا كذلك يظهر تناقض المشرع الجزائري مع نفسه في توزيع الاختصاص بين المحكمة العليا، والمحكمة المختصة إقليميا حيث منح هذه الأخيرة مهمة تعيين هيئة التحكيم، وهي مهمة كبيرة إذا ما قورنت بمهمة تعيين الحكم المرجح، التي أسندت إلى المحكمة العليا. وكان الأجدر والأسهل أن تناط المهمتين بالمحكمة المختصة إقليميا، تسهيلا للإجراءات، وتقريبا لأجهزة الفصل والحكم في النزاعات الجماعية، من أطراف النزاع، وفوق كل هذا وذاك ربحا للوقت، وسرعة في تسوية النزاع، تفاديا لما قد ينجر عليه من مضاعفات اقتصادية واجتماعية للعمال ولأصحاب العمل على السواء.

إن عدم الملاءمة لم يتوقف عند هذا الحد، بل إن مضمون المادة ٤٤٤ من ق.إ.م. التي تنص على أنه: "يحصل الاتفاق على التحكيم أمام المحكمين الذين يختارونهم الخصوم، ويثبت الاتفاق إما في محضر أو في عقد رسمي أو عرفي". وهو ما يفيد أن تعيين واختيار الحكام أو المحكمين من قبل الأطراف، يتم قبل الاتفاق على التحكيم، وهذا أمر مناقض لعرف ومتطلبات النزاعات الجماعية التي يتم فيها الاتفاق على اللجوء إلى التحكيم أو الوساطة مباشرة بعد فشل المصالحة، كما تنص على ذلك المادة ٩ من قانون تسوية المنازعات الجماعية، كما يحدث الاتفاق على اللجوء إلى التحكيم في أغلب الحالات عند إبرام الاتفاقية الجماعية، من جهة، وهو مناقض لنص الفقرة ٤ من المادة ٤٤٤ من ق.إ.م. التي سبق أن تعرضنا إليها، من جهة أخرى.

وهكذا، ومن خلال كل ما سبق، يتضح لنا، أن أحكام قانون الإجراءات المدنية، فيما يتعلق بكيفيات تعيين المحكمين، لا تتناسب مع طبيعة ومتطلبات النزاعات الجماعية للعمل، وكان من الأنسب للمشرع ـ في رأينا ـ أن يعتمد نفس الأسلوب والصيغة البسيطة والمرنة التي اعتمدها في

وهكذا يتبين لنا، أن تعيين الحكام وفقا لنص المادتين المذكورتين سابقا، بالنسبة لمنازعات العمل الجماعية، أمرا ليس ممكنا إلا على سبيل القياس فقط. بمعنى أن نعتبر إدارة المؤسسة أو صاحب لعمل، من جهة، والنقابة الممثلة للعمال من جهة ثانية، هيئات مستقلة عن بعضها البعض. وفي هذه الحالة، يمكن القول بأن كيفية تعيين الحكام تتم بأن يعين كل طرف من الطرفين أو من الأطراف، حكما من طرفه. على أن يقوم الحكمان أو الحكام المعينين باختيار أو تعين حكما مرجحا من بينهم، وفي حالة عدم اتفاق الحكام أو الحكمان على تعيين الحكم المرجح، فإنه لا يجب (في رأينا) الاحتكام إلى تطبيق الفقرة ٣ من المادة ٤٤٢ مكرر، من ق.أ.م. التي تحيل حل الخلاف إلى الرئيس الأول للمحكمة العليا، وإنما يجب إحالة الخلاف إلى رئيس المحكمة المختصة إقليميا (الغرفة الاجتماعية) وذلك لعدة اعتبارات وأسباب عملية وقانونية:

ـ **بالنسبة للاعتبارات العملية**، فلا يعقل أن تعود كل هيئات التحكيم على كثرتها إلى هذه الهيئة القضائية العليا، التي هي محكمة فحص شرعية وقانونية الأحكام، وليست محكمة وقائع وإجراءات. وبالتالي فإن المنطق العملي هنا، يفترض التوجه نحو الجهة القضائية القريبة من ميدان العمل، والمختصة في المسائل الإجرائية لتسوية النزاعات العمالية، والساهرة على احترام الاتفاقات التي تتم بشأن النزاعات الجماعية. ونستند في رأينا هذا إلى مضمون المادة ٢٨ ف ٢ من القانون ٩٠-٠٢ المؤرخ في ٦ فيفري ١٩٩٠ المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية وحق الإضراب، التي تنص على أنه: "تصبح المسائل التي اتفق الطرفان عليها نافذة من اليوم الذي يودعها الطرف الأكثر استعجالا لدى كتابة الضبط بالمحكمة المختصة إقليميا". والمادة ٤٥٢ من ق.أ.م. التي تذهب في نفس المعنى بالنسبة لتنفيذ قرارات التحكيم كما سوف نرى ذلك فيما بعد.

ـ **أما بالنسبة للاعتبارات القانونية**، فإن هذه الفقرة تمنح رئيس المحكمة العليا، مهلة تصل إلى الشهر لكي يصدر قراره بتعيين الحكم المرجح، في حين أن المادة ١٣ ف ٢ من القانون ٩٠-٠٢ المشار إليه سابقا، تنص على أنه يجب على هيئة التحكيم أن تصدر قرارها في النزاع المعروض عليها في مدة لا تتجاوز الشهر من تاريخ تعيينها، في حين أن المهلة الممنوحة لهيئة التحكيم لإصدار قرارها وفق قانون الإجراءات المدنية هي ثلاثة أشهر مع إمكانية تمديد هذه المهلة باتفاق الطرفين إلى أكثر من ذلك (أنظر المادة ٤٤٤ ف ٥ و٦ منه).

إن تفسيرنا وطرحنا هذا، لا يجد مبرره المنطقي والموضوعي في الاعتبارات السابقة فقط، وإنما يجد تدعيمه وتأكيده في حالة عدم تعيين أحد أطراف النزاع للمحكم أو رفض ذلك، وهي الحالة

فتعين كل من هذه الشركات أو المؤسسات حكما عنها. ويتفق الحكمان المختاران بهذا الشكل، على تعيين حكم مرجح. وإن لم يتفق المحكمان على اختيار الحكم المرجح، يرفع الأمر إلى الرئيس الأول للمحكمة العليا، الذي يعين الحكم المرجح في مهلة لا تتجاوز شهر واحد. فيحدد الحكم المرجح تاريخ اجتماع المحكمين ومكتمه وفي الحالتين المنصوص عليها في الفقرتين ٢ و٣ من هذه المادة، يختار المحكمان والحكم المرجح من بين أعوان الدولة، ويصدرون القرار التحكيمي بأغلبية الآراء المدلى بها".

وبالرجوع إلى أحكام هذا القانون فيما يتعلق بالتحكيم فإننا نجد المادة ١٣ منه تنص على أنه: "في حالة اتفاق الطرفين على عرض خلافهما على التحكيم، تطبق المواد من ٤٤٢ إلى ٤٥٤ من قانون الإجراءات المدنية، مع مراعاة الأحكام الخاصة في هذا القانون".

ونظرا لأهمية هذا الإجراء العلاجي في تسوية المنازعات الجماعية في العمل، فإننا سنحاول دراسته بنوع من التفصيل، من خلال التركيز على المحاور والمواضيع التالية، كيفيات تعيين المحكمين، وصلاحياتهم، وإجراءات التحكيم، وتنفيذ قرارات المحكمين، وهذا على ضوء ما تقضي به القوانين الوطنية وبعض القوانين المقارنة.

٢ ـ ٤ ـ ١ ـ كيفيات تعيين هيئات التحكيم.

مبدئيا وكقاعدة عامة، في الكثير من النظم القانونية، فإن الأطراف المتنازعة تتمتع بحرية كاملة في تعيين المحكمين، سواء أثناء إبرام الاتفاقية الجماعية، حيث تحدد قائمة مسبقة بأسماء المحكمين الذين يمكن اللجوء لهم عند وقوع أي نزاع في العمل، أو يتم التعيين كلما تطلب الأمر ذلك، وهو ما يعرف بالإجراء الاتفاقي أو التعاقدي، والذي يأخذ به القانون الفرنسي[1]. وكذلك القانون الجزائري فيما يخص الأعمال التجارية فقط بالنسبة للتعيين المسبق للمحكمين[2]. والاتفاق المسبق على اللجوء إلى التحكيم في النزاعات الخاصة بتنفيذ مختلف العقود الأخرى، بما فيها اتفاقيات العمل الجماعية باعتبارها عقود مثل العقود الأخرى[3].

إلا أن إحالة المشرع الجزائري لكيفيات وإجراءات تعيين هيئات التحكيم إلى قواعد وأحكام قانون الإجراءات المدنية ليس إجراءا سليما في رأينا، ذلك أن التحكيم المنصوص عليه في هذا القانون يتعلق بصفة أساسية بالتحكيم التجاري والاقتصادي، أي التحكيم الخاص بالعقود التجارية بين المؤسسات الاقتصادية في علاقاتها فيما بينها، وهو ما تعكسه بصورة واضحة أحكام المادة ٤٤٢ من قانون الإجراءات المدنية، ولاسيما الفقرتين ٤ و٥ منها[4]. والتي لا تتناسب مع طبيعة المنازعات الجماعية، لكونها تتعلق بنزاع بين مؤسستين مختلفتين، لكل منها كيانها المستقل، ومصالح مالية وتجارية مختلفة، بينما النزاع الجماعي يتعلق بمؤسسة واحدة، أو عدة مؤسسات، ويكون أطرافه كل من إدارة المؤسسة من جهة، والنقابة أو النقابات الممثلة للعمال من جهة ثانية. وهو ما يجعل المادة ٤٤٢ مكرر من ق.أ.م. أمرا غير ممكن نصا ومعنا[5].

---

[1] راجع المادتين لـ ١-٥٢٥ و ٢-٥٢٥ من قانون العمل الفرنسي. المرجع السابق، ص ٣٥٥ و ٣٥٦.

[2] – راجع المادة ٤٤٤ ف ٣ من قانون الإجراءات المدنية الجزائري.

[3] – تنص المادة ٤٤٤ ف ٢ من القانون السابق على أنه : "يجوز للمتعاقدين أن يتفقوا في كل عقد على عرض المنازعات التي قد تنشأ عند التنفيذ على المحكمين" وهو الإجراء الذي أخذت به أغلب الاتفاقيات الجماعية.

[4] – تنص الفقرتين المشار إليهما، على ما يلي: "وبالنسبة لعلاقات الشركات والمؤسسات العمومية فيما بينها، فإنه يجوز لها أن تطلب التحكيم في النزاعات المتعلقة بحقوقها المالية الناجمة عن تنفيذ تعاقدات التوريدات أو الأشغال أو الخدمات؛ كما يجوز للشركات الوطنية والمؤسسات العمومية الأخرى، أن تجري المصالحة فيما بينها في نطاق علاقتهما".

[5] – تنص المادة على أنه: "عندما تتعلق هذه النزاعات بشركتين وطنيتين أو أكثر، أو مؤسسات عمومية تابعة لسلطة الوصاية نفسها فتتولى هذه الأخيرة التحكيم فيها. وعندما تتعلق النزاعات بشركتين وطنيتين أو أكثر أو مؤسسات عمومية تابعة لسلطات وصاية مختلفة

فهم النزاع أو في إيجاد الحل المناسب له، هذه الصلاحيات التي يبرر تقييده بالمحافظة علــى السـر المهني بالنسبة لكل ما يطلع عليه من معلومات.

ومع كل هذا فإن كل ما يمكنه القيام به لتسوية النزاع، هو مجرد اقتراح أو توصـيه يقـدمها للأطراف الذين يحتفظون بحق الأخذ بها أو رفضها، حيث أنه ليس هناك ما يثبت أو يدل على واجب الالتزام بما يعرضه أو يقرره الوسيط من حلول للنزاعات التي تعرض عليه، حيث تنص المـادة ١٢ من القانون السالف الذكر على أنه: "يعرض الوسيط على الطرفين، خلال الأجـل الــذي يحددانـــه، اقتراحات لتسوية النزاع المعروض عليه في شكل توصية معللة، ويرسل نسخة من التوصية المذكورة إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا". هذه التوصية التي لا يمكن أن تأخذ الطابع التنفيذي الإلزامي إلا إذا اتفق الطرفين على ذلك.

ونسجل هنا الغموض الذي يكتنف التشريع الجزائري في هذا المجال، فعلى خلاف المشرع الفرنسي الذي نظم إجراء الوساطة بالشكل الذي يتناول كل الجوانب الإجرائية والتنظيمية والآثـار المترتبة على نتائج عمل الوسيط، وتحديد المهلة التي تترك للأطراف لكي يعلنوا علــى قبـولهم أو رفضهم لاقتراح الوسيط، وما إلى ذلك من الأحكام التنظيمية الأخرى [1]. فإن القانون الجزائري جـاء خاليا من أية إشارة للجوانب التنظيمية الخاصة بكيفيات تنفيذ الاقتراحات والتوصيات التي يقترحهـا الوسيط، والإجراءات التي يتم بها قبول أو رفض الأطراف لهذه التوصيات، وما هي الحلـول التـي يجب اللجوء إليها في حالة قبولها من قبل أحد الأطراف ورفضها من الطرف الآخر، إلى غير ذلـك من الاشكالات التي قد تطرح في المجال العملي والإجرائي. كما أن الاتفاقيات الجماعية، التــي تـم وضعها على أساس هذا القانون لم تتعرض هي الأخرى لهذه الإجراءات العملية والتنظيمية، ومكتفية فقط بالإشارة إلى إمكانية اللجوء إلى هذه الإجراء.

٢ ــ ٤ ــ التحكيم L'Arbitrage

لقد سبق أن أشرنا إلى أنه في حالة فشل الإجــراءات الوقائية في تسوية النزاع الجماعي، يمكن للأطراف المتنازعة أن يلجوا إما إلى أسلوب الوساطة على النحو الذي سبق بيانه، أو إلى التحكيم، حيث أن مبدأ الاختيار بين الأسلوبين، من المبادئ المسلم بهـا في مختلف التشريعات المقارنة، وهو ما نصت عليه المادة ٩ ف ٢ من القــانون المتعلـق بتسـوية النزاعات الجماعية، التي تقضي بأنه: "وفي هذه الحالة ــ أي حالـة فشـل المصـالحة ــ يمكـن للطرفين أن يتفقا على اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم، كما تنص عليهما أحكام هذا القانون".

[1] - راجع المادة لــ ٤-٥٢٤ من قانون العمل الفرنسي، المرجع السابق، ص ٣٥٤ وما بعدها.

ب ــ إما أن تتوصل اللجنة إلى تسوية جزئية للنزاع وفي هذه الحالة، كما تشير إليه المـادة المشار إليها أعلاه، فإن محضر المصالحة الجزئية، يجب أن يحدد المسائل التي لم يحصـل بشـأنها الاتفاق بين الطرفين، حيث يمكن لهما إما عرضها على الوساطة، وإما على التحكيم.

ج ــ حالة فشل أجزاء المصالحة، كذلك الأمر، يحرر محضر بعدم المصالحة، من قبل لجنة المصالحة، أو مفتش العمل، حسب كل حالة، و عندها (كما أشرنا إلى ذلك من قبل) يمكن لأطراف النزاع، إما اللجوء إلى الوساطة، وإما إلى التحكيم، حسبما تنص عليه أحكام الاتفاقية الجماعيـة، أو أحكـام القانون المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية.

٢ ــ ٣ ــ الوساطة La Médiation

يرجع تاريخ بداية العمل بنظام الوساطة إلى عهـد قريب نسبيا، بالمقارنة إلى الأساليب الأخرى، حيث استعملت في البداية في إطار ضـيق ومحـدود، كإجراء لتسوية النزاعات التي تقوم في مجال الأجور عند التفاوض أو تعديل الاتفاقيـات الجماعيـة، وذلك بمقتضى قانون ٥ ماي ١٩٥٥، ليوسع العمل بها فيما بعد لتشمل بقية الخلافات الأخرى، وذلك بمقتضى قانون ٢٦ جويلية ١٩٥٧[1]. لتصبح بعد هذا التاريخ إحدى الإجـراءات الاختياريـة تـارة والإجبارية تارة أخرى التي يجب اللجوء إليها كلما كان هناك نزاع جماعي في العمل، إلـى جانـب الإجراءات الأخرى.

ويقصد بالوساطة، احتكام أطراف النزاع إلى شخص محايد لا علاقة له بهما، حيث يقدمان له كل المعلومات والمعطيات المتعلقة بالخلاف، والملابسات التي تحيط به، ثـم يتركـان لـه السلطة التقديرية الكاملة في إيجاد الحل أو الحلول المناسبة له، على أن تقدم هذه الحلول في شكل اقتراحـات أو توصيات للأطراف الذين قد يأخذون بها أو يرفضونها، ذلك أن الوسيط ليس له أية سلطة قانونيـة أو تنظيمية أو عقدية على أطراف النزاع. وفي هذا الشأن تنص المادة ١٠ من قانون تسوية النزاعات الجماعية، بأن: "الوساطة هي إجراء يتفق بموجبه طرفا الخلاف الجماعي في العمل، على إسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع إلى شخص من الغير يدعى الوسيط ويشتركان في تعيينه". كمـا تضـيف المادة ١١ الموالية على أن: "يتلقى الوسيط من الطرفين جميع المعلومات المفيدة للقيام بمهامه، ويتعين عليه أن يتقيد بالسر المهني إزاء الغير في كل المعلومات التي يكون قد اطلع عليها أثناء قيامه بمهمته".

ويتضح من أحكام المادتين السابقتين، وكذلك الحال في أحكام القانون الفرنسي، بأن الوسـيط يتمتع بصلاحيات واسعة في قيامه بمهمة البحث عن حل للنزاع المعروض عليه، حيث يمكنه الاطلاع على كافة المعلومات الاقتصادية والاجتماعية والمهنية، وكل موضوع أو وثيقة يمكنها أن تساعده في

[1] - يحمل القانون الأول رقم ٥٥-٤٧٨ المؤرخ في ٥ ماي ١٩٥٥. أما القانون الثاني الذي وسع من دائرة تطبيق إجراء الوساطة، فيحمل رقم ٥٧-٨٣٣، مؤرخ في ٢٦ جويلية ١٩٥٧. لمزيد من المعلومات، راجع هيلان سيناي، المرجع السابق، ص ٢ فقرة ٩. وص ٥ فقرة ٦٥ وما بعدها.

ويفهم من النصوص السابقة، أن المشرع الجزائري قد جعل المصالحة القانونية أو الإلزامية، عند بروز أي نزاع جماعي في العمل، من اختصاص مفتش العمل، على خلاف القانون الفرنسي الذي يوكل هذه المهمة إلى لجنة ثلاثية التشكيل، يختلف نطاق عملها حسب درجة وأهمية النزاع الذي تكلف بتسويته، حيث أنها قد تكون لجنة محلية أو جهوية أو وطنية، كما نظم المشرع الفرنسي مسألة تشكيل لجان المصالحة، ونطاق تدخلها بصفة قانونية، إلى جانب تنظيمه للإجراءات المتبعة في عرض النزاع على هذه اللجان، والتي يلعب فيها مفتش العمل، دور التسوية الودية فقط، وعند فشله فإنه يمكن إما للطرف الأكثر استعجالا، أو لوزير العمل، أو مدير العمل على المستوى المحلي، أو مدير اليد العاملة، أن يخطر اللجنة المختصة بواسطة عريضة مكتوبة على ورق عادي، ليعرض عليها كل جوانب النزاع، موضوعه، وسببه، وأهدافه... الخ[1].

أما فيما يتعلق بنتائج المصالحة، سواء في أسلوبها الأول أو الثاني، فإنها لا تخرج عن الاحتمالات الثلاثة التالية:

أ ـ إما أن تتوصل لجنة المصالحة إلى حل أو تسوية النزاع بصفة كلية، وفي هذه الحالة، تشكل هذه التسوية التي تأتي كتتويج لتشاور وتفاوض الأطراف سواء في إطار لجنة المصالحة الاتفاقية، أو بواسطة مفتش العمل، أو في إطار اللجنة الثلاثية المعمول بها في القانون الفرنسي. (والمشكلة من ممثلي صاحب أو أصحاب العمل، وممثلي السلطة العامة) نتيجة التنازلات التي يستوجب على كل طرف تقديمها، عبارة عن اتفاق يلحق بالاتفاقية السابقة، ويخضع لنفس الشروط الشكلية التي تخضع لها الاتفاقية، لاسيما شرط التسجيل والإيداع، إذ يعتبر الحل الذي يتوصل إليه الطرفان في المصالحة بمثابة تعديل لأحد بنود الاتفاقية، سواء تعلق الأمر بأحد الحقوق أو الالتزامات أو تعلق الأمر بتفسير معين لأحد بنودها أو أحكامها.

وفي هذا الشأن، تنص المادة ٨ المعدلة من القانون المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية، بأنه: "عند انقضاء مدة إجراء المصالحة التي لا يمكن أن تتجاوز ثمانية (٨) أيام ابتداء من تاريخ الجلسة الأولى، يعد مفتش العمل محضرا يوقعه الطرفان، ويدون فيه المسائل المتفق عليها، كما يدون المسائل التي يستمر الخلاف الجماعي في العمل قائما في شأنها، إن وجدت، وتصبح المسائل التي اتفق عليها الطرفان نافذة من اليوم الذي يودعها الطرف الأكثر استعجالا لدى كتابة الضبط بالمحكمة المختصة إقليميا"[2].

مصالح مفتشيات العمل أنها تمكنت من تسوية ١٦٢ نزاع أي بنسبة ٧٨%. في حين كانت نتائج سنة ١٩٩٦ و١٩٩٥ أقل من هذا، إذ تمكنت هذه المصالح من تسوية ١٤٧ نزاع من أصل ٣٧٢. وفي سنة ١٩٩٥ تمكنت من تسوية ١٤٥ من أصل ٥٢٧. (تقرير وزارة العمل لسنة ١٩٩٧. وثيقة غير منشورة).

[1] - راجع هيلان، المرجع السابق، ص ٣ فقرة ٣٧ و٣٨.

[2] - راجع التعديل الوارد على القانون ٩٠-٠٢ بمقتضى القانون ٩١-٢٧ المؤرخ في ١٩٩١/١٢/٢١ ج.ر. عدد ٦٨ المؤرخة في ١٩٩١/١٢/٢٧، ص ٢٦٥٢.

٢ ــ ١ ــ المصالحة La Conciliation

تنص المادة الخامسة من القانون المتعلق بتسوية المنازعات الجماعية، وممارسة حق الإضراب، على أنه: **"إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها، يباشر المستخدم وممثلو العمال إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو العقود التي يكون كل من الجانبين طرفا فيها.**

وإذا لم تكن هناك إجراءات اتفاقية للمصالحة، أو في حالة فشلها، يرفع المستخدم أو ممثلو العمال الخلاف الجماعي في العمل إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا".

وواضح من نص هذه المادة، أن هناك نوعين من المصالحة. يتمثل النوع الأول في المصالحة الاتفاقية Conciliation Conventionnelle ويقصد بها تلك الإجراءات التي تقرر الاتفاقيات الجماعية، سواء بقصد إيجاد الحلول المناسبة للمنازعات التي قد تنشأ أثناء تنفيذ وسريان علاقة العمل، أو بقصد تفسير أحكام الاتفاقية الجماعية، التي قد يحدث بشأن تفسير بعض أحكامها اختلاف بين الطرفين، حيث يتم تشكيل هذه اللجان مهما كانت مهمتها بكل حرية واستقلالية بين الطرفين، على أساس التساوي في الأعضاء أي على شكل اللجان المتساوية الأعضاء، كما أن نظام عمل هذه اللجان يحدده الأطراف أنفسهم، وكذلك الأمر بالنسبة للصلاحيات المخولة لها، إلى جانب نطاق عملها، الذي قد يكون محليا، أو جهويا، أو وطنيا، أي وفق نطاق تطبيق الاتفاقية. كما قد يعتمد أسلوب تشكيل عدة لجان متفاوتة الدرجة. إذ قد يكون هناك تدرج في نظام المصالحة، يبدأ بالمستوى المحلي أو على مستوى المؤسسة، وعند فشل المصالحة في هذه الدرجة، ينتقل النزاع إلى المستوى الأعلى وهكذا، إما على درجتين أو ثلاثة[1].

٢ ــ ٢ ــ المصالحة القانونية Conciliation légale.

ويلجأ إلى هذا الأسلوب عند عدم النص على الأسلوب الأول، أو في حالة فشله، كما تنص على ذلك الفقرة الثانية من المادة ٥ من قانون تسوية المنازعات الجماعية السالف الذكر، حيث توكل في هذه الحالة مهمة المصالحة إلى مفتش العمل الذي يقوم "... وجوبا بمحاولة المصالحة بين المستخدم وممثلي العمال". حيث "... يستدعي مفتش العمل المعين طرفي الخلاف الجماعي في العمل إلى جلسة أولى للمصالحة خلال الأيام الأربعة (٤) الموالية للإخطار، قصد تسجيل موقف كل طرف في كل مسألة من المسائل المتنازع فيها". و "يجب على طرفي الخلاف الجماعي في العمل أن يحضروا جلسات المصالحة التي ينظمها مفتش العمل"[2].

[1] - راجع هيلان سيناي، المرجع السابق، ص ٣ فقرة ٣١ وما بعدها.

[2] - راجع المادتين ٦ و٧ من القانون ٩٠-٠٢ المؤرخ في ٩٠.١٢١٦ . المرجع السابق. تشير إحصائيات وزارة العمل في هذا الشأن، لسنة ١٩٩٧، أن مصالح مفتشيات العمل قد تلقت خلال هذه السنة حوالي ٢٠٦ نزاع، منها ٩٤ نزاع خاص بمؤسسات عمومية اقتصادية أي بنسبة ٤٥،٦%. وحوالي ٧٠ نزاع خاص بمؤسسات اقتصادية محلية، بينما كان نصيب القطاع الخاص ٢٨ نزاع فقط. وكانت نتائج عمل

وبالرجوع إلى القوانين المنظمة لإبرام الاتفاقات الجماعية، ولمضمون وأحكام هذه الأخيـرة، من خلال بعض النماذج التي تم الحصول عليها. فإننا نجد أن هناك وسيلتين وقائيتين لتفادي وقـوع النزاعات الجماعية، تتمثل الأولى في التفاوض الجماعي المباشر كلما دعت الضرورة لـذلك، بينمـا الثانية، في وضع هياكل ولجان دائمة مهمتها ترصد أي إشكال قد يقع والبحث عن حلول له.

ا ـ ١ ـ التفاوض الجماعي المباشر.

تنص المادة ٤ من القـانون المتعلـق بتسـوية النزاعات الجماعية، و ممارسة حق الإضراب، بأن "يعقد المستخدمون وممثلو العمـال، اجتماعـات دورية ويدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية". على أن " تحدد دورية الاجتماعات، في الاتفاقيات أو العقود التي تبرم بين المستخدمين وممثلي العمال". هذه القاعدة التي عملت على تجسيدها العديد من الاتفاقيات الجماعية المبرمة في المؤسسات الوطني، تطبيقا لهذا القانون، حيث نجد هنـاك عناية بارزة بهذا الموضوع.

من ذلك ما تنص عليه المادة ٣٤ من الاتفاقية الجماعية القطاعية لعمال قطاع المحروقـات الموقعة في اول ماي ١٩٩٧ [1] مثلا، والتي تقضي بأنه :"من أجل تفادي أي نزاع في العمـل، يـنظم المستخدم، وممثلي العمال على مختلف المستويات اجتماعات دورية، من أجـل الدراسـة والتقيـيم المشترك لوضعية علاقات العمل المهنية والاجتماعية، والظروف العامة للعمل، على أن تحدد دورية الإجتماعات بمقتضى إتفاقات مشتركة بين الأطراف ". وكذلك المادة ٢٨٨ من الاتفاقيـة الجماعيـة لمؤسسة الأشغال البترولية الكبرى التي جعلت هذه الاجتماعات شهرية. حيث تتمثـل أهميـة هـذه اللقاءات الدورية في كونها تبقى الاتصال المباشر والدائم بين الطـرفين، وتـوفر فـرص التشـاور والتعاون الفعال بين الأطراف، من أجل إحباط أي إشكال أو خلاف قد يلوح في أفق العلاقات المهنية والاجتماعية بينهما. كما تمكن هذه الاجتماعات الدورية، أطراف العلاقة المهنية، من عرض وطرح التصورات والتحليلات الخاصة بالأوضاع المهنية والاجتماعية، والحلول المقترحـة لهـا، وحـدود التنازلات التي قد يقتضي الأمر تقديمها من كل طرف قصد تفادي تأزم الخلاف، أو زيادة التوتر بين الطرفين، وبالتالي خروج سبب النزاع من الدائرة التي يمكن السيطرة عليه فيها، ليتحول إلى مشـكل يستلزم البحث عن حلوله عبر قنوات ووسائل وإجراءات أخرى، تستلزم تدخل أشـخاص وهيئـات أجنبية عن المؤسسة، كما سوف نرى ذلك فيما بعد.

ا ـ ٢ ـ اللجان المشتركة.

كثيرا من الأحيان ما يوكل أمر الوقاية من وقوع النزاعات الجماعية، أو تفادي تأزم بعض الخلافات التي قد تثور متن حين لآخر، إلى لجان مختلطة دائمة أو مؤقتة، تنشأ

[1] والمسجل لدى المفتشية الجهوية العمل للجزائر العاصمة بتاريخ ٦ أكتوبر ١٩٩٧. تحت رقم ٩٧/١٩٢

الفصل الأول
الإجراءات الوقائية
من النزاعات الجماعية في العمل

يعتبر العمل على الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل من أهم المسائل التي تشغل اهتمام كل من العمال وأصحاب العمل، على السواء، حيث لا نكاد نجد اتفاقية جماعية مــن الطــرفين، إلا وتضمنت عدة إجراءات احتياطية لتفادي الوصول إلى أي نزاع جماعي بينهمــا، خاصــة بعـد أن أصبحت التنظيمات النقابية تتمتع بالشخصية القانونية التي تمكنها من المشاركة في التسيير، والتفاوض مع أصحاب العمل، من أجل وضع القواعد والنظم المنظمة لعلاقات العمل، وما ينتج عن هذه المهام من مسؤوليات تجعلها تبحث عن الأساليب الفعالة لتفــادي النزاعــات الجماعيــة بـنفس الاهتمـام والمسؤولية التي يتحملها صاحب العمل. انطلاقا من مبدأ الالتزام بواجب السلم المهني والاجتماعي في العمل.

مجموعة من العمال،[1] وهما شرطان متلازمان لاعتبار النزاع جماعيا. ويكفي لاعتبار سبب النزاع جماعي، ان يمس مصالح جميع أو مجموعة من العمال، حتى ولو كان في البداية يخص عامل واحد. كأن يتخذ صاحب العمل إجراء ما ضد عامل معين من شأنه أن يهدد أو يمس مصالح بقية العمال الآخرين[2]. كما قد يكون النزاع بين التنظيم النقابي الممثل للعمال، وصاحب أو أصحاب العمل، حيث أنه يمكن للنقابة أن تكون طرفا في النزاع بصفة مباشرة، أو باعتبارها ممثلة لمصالح العمال، إذ ينص القانون المتعلق بممارسة الحق النقابي على الاختصاص الأصلي للنقابة بالمشاركة في الوقاية من النزاعات في العمل، و تسويتها[3]، وكذلك حق التقاضي وممارسة الحقوق المقررة للطرف المدني، لدى الجهات القضائية المختصة عقب وقائع لها علاقة بهدفه، وألحقت أضرار بمصالح أعضائه الفردية أو الجماعية المادية أو المعنوية[4].

وتتمثل أهمية وخطورة النزاعات الجماعية، في كونها قد تؤدي إلى مواجهة بين العمال أو التنظيمات النقابية الممثلة لهم من جهة، وصاحب وأصحاب العمل ، من جهة أخرى، قد تصل بالطرف الأول إلى التوقف الجماعي عن العمل، أي الإضراب. أو بالطرف الثاني إلى غلق محل العمل، إذا لم تجد لها الحلول السريعة. مما قد يعرض بعض مصالح وحقوق العمال، وأصحاب العمل لأضرار أو للمخاطر، كما قد يمس حتى الاقتصاد الوطني، إذا تم في قطاع حساس أو إستراتيجي في البلاد، أو بمصالح المجتمع الاقتصادية أو الاجتماعية، الأمر الذي جعل مختلف التشريعات العمالية المقارنة في مختلف الدول المعاصرة تعمل على تنظيمها والعناية بها، بشكل يهدف إلى الوقاية منها والتخفيف من أثارها، وذلك بوضع أنظمة وآليات خاصة لتسويتها، تراعي فيها مشاركة الأطراف بصفة فعالة وأساسية، عن طريق منح الاتفاقيات الجماعية صلاحية وضع إجراءات لتفادي حدوث هذه النزاعات وكذلك لعلاجها وتسويتها بطرق سلمية وتفادي بلوغها مستوى من التعقيد يهدد باللجوء إلى الطرق العنيفة، مثل الإضراب أو غلق محل العمل ونظرا لأهمية هذا النوع من النزاعات في المجال العملي، وخطورة النتائج الاقتصادية والاجتماعية التي تفرزها، فإننا سوف نقسم هذا القسم إلى قسمين فرعيين نتناول في الأول، أساليب التسوية السلمية لهذه النزاعات، على أن نتناول في الثاني، الضغوط التي يمكن أن يمارسها كل طرف عن الطرف الثاني للإسراع أو لقبول تسوية هذه النزاعات.

---

[1] ونسجل هنا ملاحظة هامة جدا، تتعلق بمبدأ فردية الدعوى القضائية، حيث أنه حتى في حالة اشتراك مجموعة من العمال في سبب واحد، وكان النزاع يكيف انه مجموعة نزاعات فردية، لكونها تتعلق مثلا بتنفيذ عقد العمل، فإنه لا يجوز رفع قضية واحدة تجمع جميع العمال المعنيين، وهو ما سار عليه الإجتهاد القضائي الفرنسي والجزائري على السواء من ذلك قرار المحكمة العليا، رقم ١٥٣١١٥ بتاريخ ٠٩ - ١٢ - ١٩٩٧(المجلة القضائية عدد ٢ لسنة ١٩٩٧. ص ١٠٤) الذي جاء فيه أنه: من المستقر عليه قانونا وقضاءا " أن أحادية الدعوى هو المبدأ أما الدعوى الجماعية فهي الإستثناء. طالما توفرت فيها شروط أحادية المصلحة والسبب بين أفراد الجماعة."

ومن الثابت ــ في قضية الحال ــ أن قضاة الموضوع قد أهملوا هذه القاعدة عند قبولهم للدعوى الجماعية، رغم عدم ورود الشروط السالفة الذكر فيها، مما يعرض قرارهم للنقض.

[2] - راجع H. Sinay المرجع السابق، ص ٢ فقرة ١٥.

[3] - راجع المادة ٣٨ من القانون ٩٠-١٤ المؤرخ في ١٩٩٠/٦/٢. المرجع السابق.

[4] - راجع المادة ١٦ ف ١ من القانون السالف الذكر.

الوقاية منها، تارة، وقصد علاجها تارة أخرى، وذلك بهدف تفادي بلوغها درجة التعقيد التي قد تتسبب في اللجوء إلى الطرق العنيفة لفرض تسويتها، أي اللجوء إلى الإضراب.

وحتى نلم بمختلف الجوانب التنظيمية والإجرائية، المتعلقة بطرق وأساليب التسوية السلمية لهذه النزاعات، فإننا، سوف نتناول بالبحث والدراسة، في القسم الفرعي الأول التعريف بالنزاعات الجماعية، مضمونها وشروطها. ثم الإجراءات الوقائية المعتمدة لتفادي وقوع هذه النزاعات. ثم الإجراءات العلاجية، لتسوية النزاعات الجماعية بعد وقوعها، والهيئات المكلفة بذلك، والصلاحيات المخولة لها لتحقيق هذه المهمة. على أن نتناول موضوع الضغوط الشرعية لتسوية النزاعات الجماعية (أي الإضراب) في القسم الثاني، نظرا لخصوصيتها وأهميتها، واختلاف إجراءاته وأحكامه.

وتعرف النزاعات الجماعية في العمل بأنها تلك الخلافات التي تثور بين مجموعة العمال، أو التنظيم النقابي الممثل لهم، من جهة. وصاحب أو أصحاب العمل، أو التنظيم النقابي الممثل لهم، من جهة ثانية. حول تفسير أو تنفيذ قاعدة قانونية، أو التنظيمية، أو اتفاق أو اتفاقية جماعية، تتعلق بشروط وأحكام وظروف العمل، أو بالمسائل الاجتماعية و المهنية، والاقتصادية المتعلقة بالعمل، أو بأي أثر من أثار علاقة العمل الجماعية، أو كما يعرفها المشرع الجزائري، هي :"...هي كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل و الشروط العامة للعمل..."[1].

ولتمييز هذا النوع من النزاعات عن النزاعات الفردية، يعتمد الفقه معيارين أحدهما شكلي، يتمثل في شمولية النزاع لمجموع العمال، أو على الأقل لمجموعة منهم، بغض النظر فيما إذا كانوا مهيكلين في تنظيم نقابي أو ليسوا مهيكلين. على أن يكون بينهم عامل مشترك يجمعهم، كأن يكونا تابعين لنقابة واحدة، أو مهنة معينة، أو لقطاع نشاط معين... الخ. على أن لا يشمل هذا المعيار (الشرط) أن يتعدد أصحاب العمل، فيكفي أن يشمل النزاع صاحب عمل واحد.

أما الثاني، فهو موضوعي، أي يكون النزاع جماعي في موضوعه، أو سببه بمعنى أن يهم موضوع النزاع جميع العمال، أي أن يمثل مصلحة مشتركة لجميع العمال المعنيين، مثل المطالبة برفع الأجور، أو تحسين ظروف العمل، أو تطبيق قاعدة قانونية، أو اتفاقية تهم كافة العمال، أو تحقق لهم بعض المصالح أو منافع المشتركة بينهم...الخ[2].

ويستخلص مما تقدم، أن النزاع الجماعي ليس مجموعة نزاعات فردية، تخص مجموعة عمال، لأسباب أو أهداف مختلفة، بل هي نزاع واحد من حيث الهدف أو السبب يشترك فيه جميع أو

---

[1] – راجع المادة ٢ من القانون ٩٠-٠٢، المؤرخ في ٦ فيفري ١٩٩٠، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل، وتسويتها، وممارسة حق الإضراب .ج .ر. عدد ٦ المؤرخة في ٧ فيفري ١٩٩٠، ص ٢٣١ وما بعدها.

[2] – راجع د. محمد هلال مساهمة في توضيح مختلف جوانب مسألة منازعات المل الجماعية،المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل. الجزائر، ١٩٨١ ، ص ٧٤ وما بعدها . وكذلك Helene Sinay conflits collectifs du travail. Repertoire de droit du travail. Op. Cit. P.2

القسم الثاني
المنازعات الجماعية في العمل

تمهيـد:

تعتبر النزاعات الجماعية في العمل من المسائل الهامــة التــي تستحق البحث والدراسة، لكونها إحدى الإفرازات الطبيعية لعلاقة العمل الجماعية، بحكم المصالح المتناقضة لكل من العمال وأصحاب العمل من جهة، وبحكم التغيرات التي قد تحدث في المعطيات التي تتحكم في هــذه العلاقة، وهذه المصالح، والتي تؤدي إلى اختلال التوازن بين هذه المصالح، وما ينجم عن ذلك مــن حسابات والتنازلات من أحد الأطراف، أو من الطرفين معا، من جهة أخرى.

ونظرا لما تمثله هذه النزاعات من أهمية في سير العلاقات المهنية، وما قد ينجم عنهــا مــن أخطار وأضرار اقتصادية واجتماعية في مصالح الطرفين، فقد أحيطت بعنايـــة كبيــرة مــن قبــل التشريعات العمالية، واتفاقيات الجماعية على السواء، حيث خصصت لها عدة أحكام وقواعــد قصــد

أو تمثيل المصالح الفردية والجماعية للأعضائها أمام الجهات القضائية. فإن الدعوى المباشـرة هنـا تمارسها بإعتبارها صاحبة مصلحة وصفة. ذلك أن هذه الدعوى عادة ما تنصب على نزاعات وقضايا تتعلق بتنفيذ أوتفسير إتفاقات وعقود قائمة بين النقابة وصاحب أو أصحاب العمل، وهي الدعوى التي أعترف لها بها المشرع الجزائري في المادة ١٢٩ من القانون ٩٠ ــ ١١ المؤرخ فـي ٢١ أفريـل ١٩٩٠ المتعلق بعلاقات العمل، التي تنص على أنه: " يمكن المنظمات النقابية للعمال أو الذين تربطهم اتفاقية جماعية أن تباشر كل الدعاوى الناشئة عن هذا السبب أمام القضاء لصالح اعضائها، كما يمكنهـا أن ترفع دعوى لحسابها تستهدف الحصول على تنفيذ الإلتزامات المتعاقد عليها." [1] حيث تتمتع النقابة هنا بصلاحية رفع الدعوى المباشرة كإستنثناء أو كبديل عن العمال، لأن الأصل هو ان الأشـخاص (أي العمال أو أصحاب العمل) الذين تسري عليهم الإتفاقية، هم أصحاب الحق في المطالبة بتنفيذها ومباشرة أي دعوى بهذا الشأن حسبما تقضي به المادة ١٢٨ من نفس القانون التي تـنص علـى انـه: " يجـوز للأشخاص الذين تربطهم افاقية جماعية ان يرفعوا اية دعوى تستهدف الحصول على تنفيذ الإلتزامات المتعاقد عليها دون المساس بالتعويضات التي قد يطلبونهـا بسبـب خرق الإتفاقية المذكورة."

ويرجع تكييف دعوى النقابة هنا على أنها دعوى مباشرة رغم انها هي الطرف المباشر فـي الإتفاقية، على اساس ان النقابة هنا قامت بدور النائب عن العمال أو أصحاب العمـل فـي عمليـة التفاوض وتوقيع الإتفاقية، وهو ما يجعل هذه الأخيرة تسري مباشرة على العمال وأصحاب العمل كما كانوا هم الذين أبرموها، وهذا استثناء من مبدأ نسبية اثار العقد.

ورغم عدم مطابقة الدعوى المباشرة هنا لمختلف الحالات المدنية الأخرى، الا انها تتوفر على معظم الشروط والمتطلبات التي تفرضها هذه الدعوى، مثل رفع الدعوى بإسم ولحساب الدائن الوكيل، أي بإسم النقابة ولحسابها، وشرط تناول الدعوى لمصلحة خاصة بالموكل، اي العمال.

وهكذا يظهر ان النقابة بإعتبارها نائباً شرعياً، ووكيل قانوني عن العمال، بإمكانها ممارسـة كافة الدعاوى الخاصة بتنفيذ الإلتزامات الناشئة عن الإتفاقيات التي ابرمتها مع اصحاب العمل. سواء تعلق الأمر بمصالحها الخاصة أو بمصالح أعضائها الفردية او الجماعية، المادية او المعنوية.

[1] وهي المادة التي تقابلها المادة 5 – 135 L من تقنين العمل الفرنسي.

ونفس أهلية التقاضي تتمتع بها النقابة فيما يتعلق بالسهر على تطبيق القوانين والنظم المعمول بها في مجال العمل، بالنسبة للعمال الأجانب، والعمال المؤقتين، أو العاملون بعقود عمل محددة المدة، حتى ولو كان عقد العمل غير صحيح كأن يشغل العامل الأجنبي دون رخصة أو إجازة العمل.[1]

وهناك مجال آخر يمكن للنقابة أن تتدخل بشأنه، وهو مجال التسريح لأسباب إقتصادية، حيث يمكن لها أن تمارس صلاحياتها في التقاضي لصالح العمال بهدف إحترام الإجراءات والقواعد والشلبات القانونية أو الإتفاقية المنظمة لعملية التسريح لأسباب اقتصادية. هذه العملية التي كثيراص ما تثير نزاعات جماعية وفردية بسبب عدم احترام اصحاب العمل للإجراءات المقررة في القوانين والإتفاقيات المنظمة لصحة وشرعية هذه العملية. حيث تنص المادة ١٥ من المرسوم التشريعي المتظمن نظام التسريح لأسباب اقتصادية،[2] بأن "يطبق الجانب الإجتماعي الذي تم الإتفاق عليه بعد إيداع المستخدم له لدى كتابة ضبط المحكمة، ومفتشية العمل المختصتين اقليميا، وفقا للآجال والكيفيات المتفق عليها، وفي ظل احترام أحكام هذا المرسوم التشريعي إحتراماً صارماً." هذا التسريح الذي يبدو ظاهرياً وكأنه تسريح جماعي، لكنه في حقيقة الأمر هو تسريح فردي متزامن أو متلاحق لعدد معين من العمال. حسب نص المادة ١٦ من المرسوم التشريعي السالف الذكر، التي تضيف بشأنه، بأن "يصحب تدابير تقليص عدد العمل... إعداد مقررات فردية تتضمن إنهاء علاقة العمل."

من هذا المنطلق يمكن القول، أن للنقابة الموقعة للأتفاق المتضمن تسريح مجموعة من العمال، إذا ما لاحظت عدم احترام صاحب العمل لأحكام الإتفاق، أو القانون المنظم لعملية التسريح أن تبادر الى رفع دعاوى فردية نيابة عن العمال دون حاجة لوكالة خاصة بذلك، أو كطرف مدخل في الخصومة الى جانب العمال المعنيين للطعن في قرارات التسريح الفردية التي أصدرها صاحب العمل، حيث يعتبر التسريح في هذه الحالة تسريح تعسفي ينتظر ان تصدر بشأنه أحكام ابتدائية ونهائية طبقاً بنص المادة ٢١ من القانون ٩٠ ـ ٠٤ المتعلق بالنزاعات الفردية في العمل.

وبصفة عامة، يمكن للنقابة كلما تعلق الأمر بمصالحها او مصالح أعضائها المادية او المعنوية، المدنية او المهنية أن تباشر دعوى التعويض أمام المحاكم المختصة. كما يمكنها ان تباشر الدعوى الإستعجالية إما كمدعية او مدعى عليها، ونفس الشئ بالنسبة للدعوى العمومية التي يمكنها ان تتأسس بشأنها كطرف مدني. ناهيك عن دعوى القضاء الإداري كدعوى الإلغاء ضد الإجراءات والقرارات الإدارية الفردية والتنظيمية التي تمس بمصالحها، مثل دعوى حل النقابة، أو تجميد نشاطها.

٣ ـ ٤ ـ الدعوى المباشرة.

إذا كانت النقابة في الدعاوى السابقة تمارس نوع من النيابة

[1] راجع المواد L 341 - 6 - 2 و L122 - 3 - 16 و L 125 - 1 من القانون الفرنسي السالف الذكر.

[2] أنظر المرسوم التريعي ٩٤ ـ ٠٩ المؤرخ في ٢٦ ماي ١٩٩٤ المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا ارادية. ج.ر. عدد ٣٤ الصادرة في ١ جوان ١٩٩٤. ص ٣ وما بعدها.

والجماعية للعمال أو أصحاب العمل او المهنة أو القطاع، وتمثيل هذه المصالح لدى مختلف الجهات الإدارية والقضائية وأمام أصحاب العمل أو منظماتهم النقابية.

وفي إنتظار تشكيل إجتهاد قضائي وطني، وإنطلاقاً من نص المادة السابقة، يمكن القــول أن مجالات الدعوى النقابية تتمثل بصفة عامة في الدعاوى التي تتضمن الدفاع عــن الحقــوق النقابيــة الفردية منها والجماعية، مثل حق الإضراب، وحق التفاوض، ولا سيما تلك المتعلقة بعرقلــة حريــة العمل، وحق المشاركة في التسيير، الى جانب المواضيع المتعلقة بإحترام القوانين والنظم المعمــول بها، مثل تلك المتعلقة بإجراءات التسريح التأديبي، والفصل لأسباب إقتصادية، والأمن والحماية داخل أماكن العمل، وتنفيذ أحكام وبنود الإتفاقيات والإتفاقات الجماعيــة ، وإتفاقــات الصلــح، وقــرارات التحكيم. وكل ما يمكن أن يمس بالمصالح المهنية أو الإجتماعية للعمال.

٣ ــ ٣ ــ دعوى المصالح الفردية.

من بين الإستثناءات التي تتميز بها نزاعــات العمــل خروجها في عدة حالات عن قواعد الإجراءات المعتمدة في القضايا المدنية والتجاريــة، مــن ذلــك الإعتراف للنقابة بتمثيل العمال في النزاعات الفردية، ولا سيما تلك التي يكون العمال المعنيون بهــا ممثلين نقابيين، في نزاعاتهم ضد أصحاب العمل، وذلك دون الحاجة الى وكالة خاصة بذلك.[1] كمــا يمكنها التأسيس كطرف مدني في أية قضية تمس بمصالح العامل المادية والمعنوية.

وإذا كان القانون الجزائري لا يتضمن نصوص خاصة بهذه الحالات، مكتفيــا فقــط بــالنص الصريح على مبدأ أهلية النقابة في التقاضي نيابة عن العمال كما ورد في المادة ١٦ السالفة الــذكر. فانه يمكن الإسترشاد ببعض المثلة من القانون الفرنسي الذي توسع في بيان حالات تدخل النقابة نيابة عن بعض الفئات العمالية. حيث نص على أنه يمكن للنقابة أن ترفع أية دعوى مدنية ضد صــاحب العمل بالنسبة لفئة عمال المنزل دون الحاجة الى اية وكالة من العامل المدعي او المدعى عليه، وذلك إذا لاحظت أن صاحب العمل لم يحترم الأحكام القانونية أو الإتفاقية الخاصة بنظام أو علاقات عمــل هذه الفئة، مع الإحتفاظ للعامل بحق التدخل في الدعوى في أية مرحلة كانت.[2]

كما يمكن للنقابة القيام بمباشرة اية دعوى من شأنها المطالبة بتطبيق أو تنفيذ أيــة اتفاقيــة أو اتفاق جماعي للمطالبة بأي حق أو امتياز ناشئ عن هذه الأخيرة، شرط ان تكون هذه النقابة طــرف في هذا الإتفاق، وذلك بغض النظر ما اذا كان العامل المعني بالدعوى منخرط او غير منخرط فــي تلك النقابة.[3]

---

[1] أنظر في هذا الشأن: G.L. Caen المرجع السابق. ص ٥٩٨.
[2] أنظر المادة L 172 – 19 من تقنين العمل الفرنسي الجديد.
[3] أنظر المادة L 135 – 4 من نفس القانون.

تعرضت المصالح الجماعة للعمال أو المهنة التي تمثلها للتهديد قبل أن يعترف لها المشرع بالشخصية القانونية.[1]

لكن ما هو مفهوم المصلحة الجماعية للعمال أو المهنة L' intéréts collectif de l' profession ؟
وما هي المعايير التي تميزها عن بعض المفاهيم المشابهة لها، مثل المصلحة العامة L' intérét general والمصلحة الإجتماعية L' intéret social ؟

لقد أثار هذا الخلط بين مختلف هذه المفاهيم جدلاً كبيراً بين رجال القضاء ، ففي الوقت الذي اعتمد فيه القضاء الإبتدائ اتجاه التفسيير الضيق للمصلحة الجماعية. حيث كثرا ما رفضت المحاكم الإبتدائية دعاوى النقابة المتعلقة بالسهر والحرص على التطبيق الجيد والسليم لقواعد قانون العمل. في ذات الوقت كان موقف قضاء النقض متجها لإعتماد المفهوم الواسع للمصلحة الجماعية للعمال أو للمهنة. حيث يتجلى هذا التوجه في رفض مواقف المحاكم الإبتدائية، وقبول دعوى الجماعة المتعلقة بالمطالبة بالتطبيق السليم لقواعد قانون العمل، مثل تلك المتعلقة بالراحة الأسبوعية، والصحة والمن والسلامة في العمل، والحقوق الجماعية للعمال مثل المساس بحق الإضراب، أو المساس بالحرية النقابية ، والمساس بقواعد إنتخاب العمال، وخرق أحكام الإتفاقيات الجماعية ... الخ. هذا الإتجاه الموسع لمفهوم المصلحة الجماعية الذي ترجمته محكمة النقض الفرنسية في عدة أحكام وقرارات هامة.[2]

وهو التوجه الذي يبين بشكل واضح مدى تجاوز قضاء النقض الفرنسي لبعض المبادئ التي تحكم شروط وقواعد التقاضي، مثل شرط المصلحة والصفة الفردية أو الشخصية للمتقاضي. كما تجامز فكرة المصلحة الفردية المباشرة كشرط لقبول الدعوى الفردية. حيث قبل المصلحة الجماعية أو العامة المباشرة وغير المباشرة كمبرر للدعوى الجماعية مهما كان الضرر مادياً أومعنويا، وذلك أمام مختلف الجهات القضائية العمالية والمدنية والجزائية.[3]

أما بالنسبة للقانون الجزائري، فإن نص المادة ١٦ ف١ من القانون المتعلق بكيفيات مملرسة الحق النقلبي.[4] تفيد أن المنظمة النقابية تملك الصلاحية الكاملة للتقاضي في جميع القضايا الفردية والجماعية، وأمام كافة الجهات القضائية المختصة كلما كان موضوع الدعوى يتعلق بالمساس بمصالح فردية أو جماعية ، مادية أو معنوية، للعمال أو المهنة أو القطاع الذي تنشط ضمنه النقابة. بإعتبارأن المهمة الساسية لأي منظمة نقابية، وغايتها النهائية هي الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية، الفردية

---

[1] أنظر في هذا الشأن حكم محكمة النقض الجزائية الفرنسية بتاريخ ٢٥ ماي ١٩٩٣ حول قضية التمييز العنصري ، وكذلك حكم محكمة النقض المؤرخ في ٥ أكتوبر ١٩٩٤ حول الأضرار الناجمة عن تحول الوضعية القانونية للمؤسسة المستخدمة عن طريق الإرث، أو نقل الملكية العمومية الى القطاع الخاص.
لكن لا يعني هذا أن تمارس النقابة دور النيابة العامة، لاسيما في بعض القضايا التي تعتبر من النظام العام، كقضايا التمييز العنصري مثلا، حيث رفضت محكمة النقض الفرنسية في عدة قرارات لها قيام النقابة بتحريك الدعوى العمومية، إذا جعلت هذه المهمة من إختصاص النيابة العامة فقط، وبعض الجمعيات الخاصة بالدفاع عن حقوق الإنسان، مع الإحتفاض للنقابة فقط بحق التأسيس كطرف مدني في هذه القضايا. أنظر في هذا الشأن: المرجع: .. Revue de Droit Social. 1994. p 974 et 983

[2] انظر بعض هذه القرارات في .. Revue de Droit Social. 1994 p600

[3] Revue de Droit Social المرجع السابق. ص ٥٩٩ وما بعدها

[4] القانون ٩٠ ـ ١٤ المؤرخ في ٢ يونيو ١٩٩٠ الجريدة الرسمية عدد ٢٣ الصادر في ٦ يونيو ١٩٩٠. ص ٧٦٤ وما بعدها.

ـ التقاضي، وممارسة الحقوق المخصصة للطرف الكدني لدى الجهات القضائية المختصة عقب وقائع لها علاقة بهدفها، والحقت أضراراً بمصالح أعضائها الفرديـــة والجماعيـــة الماديـــة والمعنوية.[1]

ومعنى ما تقدم أن المنظمة النقابية تتمتع بأهلية التقاضي لمباشرة أية دعوى قضـــائية (ســواء كمدعية أو مدعى عليها) تتعلق إما بمصالحها الخاصة كشخص قانوني له حق اقامة علاقات مع غيره من الأشخاص القانونية الأخرى. أو تعلق المر بقضايا تخص مصالح أعضائها الفردية أو الجماعية، تمس بمصالح المهنة التي تمثلها. وهو ما يرتب لها أهلية تقاضي مزدوجة.

فمن جهة، يمكنها التقاضي عن طريق ممثلها القانوني في جميع القضايا التي تهم مصالحها الخاصة كمنظمة مستقلة، مثل النزاعات التي تثور بين المنظمات النقابية فيما بينها، أو بينهـــا وبـــين الإدارة، أو بينها وبين بعض الأشخاص المعنوية الأخرى لأسباب خاصة بالمعاملات التي تجري فيما بينها.

ومن جهة ثانية يمكنها تمثيل أعضائها سواء أكانوا عمالاً أو أصحاب عمل، أو المهنة التـــي تمثلها أمام مختلف الجهات القضائية في كافة القضايا التي تتعلق بالمصالح الفردية والجماعية، المادية منها والمعنوية او المهنية لهؤلاء الأعضاء ، بإعتبارها طرفاً مباشراً في النزاع بحكم أنهـــا الممثـــل القانوني للطرف أو الأطراف المتضررة سواء في النزاعات الفردية أو الجماعية التي تمس بمصالح أعضائها. الى جانب امكانية التاسيس كطرف مدني في أية دعوى عمومية لتمثيل مصالح وحقـــوق اعضائها أو المهنة التي تمثلها.

وعليه يمكن القول أن هناك ثلاثة أنواع من الدعاوى يمكن للمنظمات النقابية مباشرتها، فيمـــا يتعلق بكونها ممثلة لمصالح أعضائها او مهنة معينة، وهي دعوى المصـــالح الجماعيـــة، ودعـــوى المصالح الفردية، والدعوى المباشرة.

٣ ـ ٢ ـ دعوى المصالح الجماعية.

يقصد بدعوى المصالح الجماعية، تلك الدعوى التـــي تتعلق بمصالح عامة لجماعة عمال المهنة أو القطاع أو المؤسسة. وهي الدعوى التي تختلف أسبابها ودوافعها والجهات القضائية المختصة بالنظر فيها، حيث يمكن أن تكون دعوى مدنية (أي عماليـــة) كما قد تكون جنائية. حيث سبق للقضاء الفرنسي أن أعترف للنقابة بحق ممارسة حـــق التقاضـــي كلمـــا

---

[1] وهو نفس النص الذي اعتمده المشرع الفرنسي . أنظر المادة 11 - L 411 من تقنين العمل الفرنسي الجديد. مع الإشـــارة الـــى ان القضاء الفرنسي قد أعترف للنقابة بحق التقاضي بمقتضى قرار المحكمة العليا الفرنسية بتاريخ ٥ أبريل ١٩١٣ قبـــل أن يعتـــرف لهـــا المشرع بالشخصية القانونية في ١٢ مارس ١٩٢٠.

للقيام بذلك لدى الخزينة والبنوك والمصالح المالية المختلفة التي تتعامل مع المؤسسات المعنيـــة، وإلا فقدت العدالة مصداقيتها وفعالية أحكامها في تحقيق العدالة، وصيانة الحقوق، وتطبيق القانون.

الفصل الثالث
الدعـــوى النقـــابيـــة

لا يقتصر حق التقاضي على العامل أو صاحب العمل فقط ، بل يمتد هذا الحق الى المنظمات النقابية الممثلة للعمال، أو تلك الممثلة لأصحاب العمل. بإعتبار ان هذه المنظمات أشخاص قانونيـــة مستقلة بذاتها عن الأشخاص المكونين لها. فما هي إذا مصادر أهلية التقاضي لهذه المنظمات ؟ ومـــا هي أنواع الدعاوى التي يمكنها مباشرتها ؟

٣ ــ ١ ــ مصدر أهلية التقاضي للمنظمات النقابية.

لم تعد أهليـــة المنظمـــات النقابيـــة للتقاضي محل أي جدل فقهي او قضائي بعد أن أعترفت لها مختلف القوانين المقارنـــة بالشخصـــية القانونية، التي تمكنها من الإستقلال المالي، وأهلية التمثيل والتقاضي، على غرار مختلف الأشخاص القانونية الأخرى. ومن بينها القانون الجزائري[1] الذي نص في مادته ١٦ ف ١ على انــه: " **تكتسب المنظمة النقابية الشخصية المعنوية، والأهلية المدنية بمجرد تأسيسها... ويمكنها أن تقوم بما يأتي:**

[1] رقم ٩٠ - ١٤ المؤرخ في ٢ جوبية ١٩٩٠ .المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.ج.ر.عدد ٢٣ الصادرة في ٦ جويلية ١٩٩٠. ص ٧٦٥.

كما تدخل في فئة هذا النوع من الأحكام حالة عرقلة العمل، المتمثلة في إحتلال العمال لأماكن العمل كشكل من أشكال افحتجاج او الإضراب، حيث تنص المادة ٣٥ من القانون ٩٠ -٠٢ المؤرخ في ٠٦ - ٠٢ - ١٩٩٠ المتعلق بتسوية منازعات العمل الجماعية وممارسة حق الإضراب بأنـــه: " **يمنع العمال المضربون من إحتلال المحلات المهنية للمستخدم، عندما يستهدف هذا الإحتلال عرقلة حرية العمل. وفي هذه الحالة، يمكن إصدار أمر قضائي بإخلاء المحلات بناء على طلب المستخدم.**"[1]

ويقصد بالأمر القضائي هنا، الأمر على عريضة الذي يدخل ضمن القضاء الإستعجالي وفـق احكام المواد ١٨٣ الى ١٩٠ من قانون الإجراءات المدنية. إلا أن التنفيذ المعجل المقرر قانونا أو بحكم القضاء، لا يمنع استئناف هذه الأحكام، فقد نص القانون صراحة على إمكانية التنفيذ المعجل للحكم بالرغم مـن قابليته للاستئناف، مثلما تنص المادتين ٢٢ و٣٤ ف٣ من القانون المشار إليه سابقا. سواء تعلق الأمر بأحكـام خاصة ببعض الحالات المنصوص عليها قانونا، أو بتلك التي ترك أمر تقديرها لقاضي الموضوع.

٢ ــ ٥ ــ ٣ ــ الأحكام العادية.

أي تلك الأحكام القابلة للمراجعة العادية وغير العاديــة، والتي لا يمكن تنفيذها إلا بعد استكمال واستنفاذ كافة الإجراءات والضمانات المقررة صراحة وقانونا للمتقاضيين، أي بعد حصول الحكم على حجية الشيء المقضي فيه. حيث تمنح كافة القوانين الإجرائية فيما يخص قضايا العمل، كما هو الحال في غيرها من القضايا الأخرى مهلة للمراجعة والاسـتئناف لكافة الأطراف سواء بالنسبة للأحكام الحضورية أو الغيابية، ذلك أن الأصل فـي أحكـام المحـاكم الابتدائية هي قابليتها للمراجعة والطعن، والاستثناء هو التنفيذ المعجل في بعض الحالات التي يحددها القانون، أو يقررها القاضي.

وقبل إنهاء الحديث عن الأحكام الابتدائية، لابد من الإشارة إلى بعض الإشكالات والصعوبات التي تعترض تنفيذ هذه الأحكام في الميدان العملي نظرا لعدم وجود أجهزة وآليات تنفيذ فعالة تفرض احترام هذه الأحكام وتنفيذها من قبل أصحاب العمل بصفة خاصة، بحيث تصدر فـي الكثيـر مـن الأحيان أحكاما لصالح العمال، لاسيما في حالات الفصل التعسفي من العمل، إلا أن هذه الأحكام تبقى عاجزة عن فرض احترامها وتنفيذها من فبل أصحاب العمل، سواء كانوا أشخاص معنوية عامـة أو خاصة. كما أن الغرامات التهديدية اليومية المقررة في القانون ليست كافية هي الأخرى لضمان تنفيذ هذه الأحكام، نظرا لعدم وجود أجهزة وأنظمة تسمح باقتطاعها من المنبع، المعنيـة بهـذه الغرامـة التهديدية. ولذلك فإن إمكانية تنفيذ الأحكام مرتبط بضرورة توفير وإيجاد هذه الأنظمة والآليات التـي تسمح بالاقتطاع المباشر لهذه الغرامة من المنبع، أو منح العمال أصحاب هذه الأحكام وسائل قانونية

[1] ويقصد بإعرقلة العمل وفق مفهوم المادة ٣٤ من هذا القانون :" ... كل فعل من شانه أن يمنع العامل أو المسـتخدم او ممثليــه مـن الإلتحاق بمكان عمله المعتاد أو يمنعهم من إستئناف ممارسة نشاطهم المهني أو من مواصلته بالتهديد أو المناورات الإحتيالية أو العنف أو الإعتداء.

المكرسة قانونا للعامل والتي لا يمكن المساس بها إلا في إطار إجراءات قانونية محددة، وبالتالي فإن خرق هذه الإجراءات القانونية المحددة يقابله إمكانية التنفيذ المعجل للأحكام الصادرة بشأنها.

*وفي هذا الشأن تنص المادة ٢٢ من القانون ٩٠ ـــ ٠٤ المتعلق بتسوية النزاعات الفرديـــة فـــي العمل، على أنه :" **تكون الأحكام القضائية المتعلقة بالمسائل التالية محل تنفيذ مؤقت بقوة القانون:***

ـــ تطبيق أو تفسير إتفاقية أو إتفاق جماعي للعمل.

ـــ تطبيق او تفسير كل إتفاق مبرم في إطار الإجراءات الاجراءات الخاصة بالمصالحة امام مكتب المصالحة.

ـــ دفع الرواتب والتعويضات الخاصة بالأشهر الستة الأخيرة.

كما يمكن المحكمة عند النظر في المسائل الإجتماعية ان تنطق بالتنفيذ المؤقت دون كفالة فيما يعد ستة أشهر."

ونشير هنا الى أن المقصود بالإتفاقيات والإتفاقات الجماعية للعمل الواردة في الفقرة الأولـــى السابقة، كل إتفاقية أو اتفاق يحصل عن طريق التفاوض بين النقابات التمثيلية للعمـــال مـــن جهـــة، واصحاب العمل أو النقابات الممثلة لهم، سواء تلك المتعلقة بوضع قانون مهني ينظم علاقات العمـــل الفردية والجماعية بين الطرفين، وفق أحكام المادة ١١٤ وما بعدها مـــن القـــانون ٩٠ ـــ ١١ المتعلـــق بعلاقات العمل،[1] أو تلك المتعلقة بتسوية نزاعات العمل الجماعية التي تتم في إطار أحكام القانون ٩٠ -٠٢ المؤرخ في ٠٦ - ٠٢ - ١٩٩٠ المتعلق بتسوية منازعات العمل الجماعية وممارسة حق الإضراب.[2] سواء تمت هذه الاتفاقيات والاتفاقات نتيجة التفاوض الجماعي، أو تلك الناتجة عن المصـــالحة أمـام مفتش العمل، أو الوساطة أو قرارات التحكيم، تطبيقاً لأحكام المواد ٤ الـــى ١٣ من القـــانون الســـالف الذكر. على النحو الذي سنفصله في القسم الثاني المتعلق بالمنازعات الجماعية، من هذه المذكرة. أو تلك المتعلقة بالتسريح لأسباب اقتصادية وفق ما تنص عليه أحكام القانون ٩٤ - ٠٩ المؤرخ في ٢٦ ماي ١٩٩٤ المتعلق بالحفاظ على مناصب الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية.[3]

---

[1] تنص المادة ١١٤ المعدلة من القانون ٩٠ - ١١ المؤرخ في ٢١ - ٠٤ - ١٩٩٠ المتعلق بعلاقات العمل، بأن : " الاتفاقية الجماعيـــة اتفاق مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية.

الاتفاق الجماعي اتفاق مدون يعالج عنصراً معينا او عدة عناصر محددة من مجموع شروط التشغيل والعمـــل بالنســـبة لفئـــة إجتماعية ومهنية ، ويمكن ان يشكل ملحقاً للإتفاقية الجماعية..

تبرم الإتفاقيات والاتفاقات الجماعية ضمن نفس الهيئة المستخدمة بين المستخدم والممثلين النقابيين للعمال.

كما تبرم بين مجموعة مستخدمين أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للمستخدمين من جهة. ومنظمة أو عـــدة منظمـــات نقابية تمثيلية للعمال، من جهة أخرى. أنظر فيما يتعلق بهذا الصنف من الإتفاقيات والإتفاقات المواد ١١٤ الى ١٣٧ من هذا القانون ولا سيما المادة ١٢٠ منه المتعلقة بمضمون ومحتوى هذه الاتفاقيات. الجريدة الرسمية عدد ١٧ لسنة ١٩٩٠.

[2] الجريدة الرسمية عدد ٠٦ لسنة ١٩٩٠.

[3] ولا سيما نص المادة ١٤ التي تنص على إمكانية اللجوء الى المصالحة والتحكيم عند استمرار الخلافات حـــول الملـــف الإجتمـــاعي. الجريدة الرسمية عدد ٣٤ لسنة ١٩٩٤. ص ٣ وما بعدها.

كما تجدر الإشارة كذلك، الى أن الطابع النهائي لهذه الأحكام لا يشمل سوى الحكم المتعلق بإلغاء العقوبة التاديبية المخالفة للإجراءات القانونية أو الإتفاقية فقط، ولا يشمل الأحكام التي تتناول الموضوع، فيما إذا كان سبب التسريح خطأ جسيم أم لا. أي أن الحكم النهائي يسري على الغاء العقوبة فقط دون التعرض الى الموضوع، الذي يجب أن يكون محل دعوى ثانية أمام قاضي الموضوع، تنصب على فحص ما إذا كان سبب التسريح خطا جسيم ام لا.

ومعنى هذا، أن الأحكام الصادرة في القضايا السابقة، غير قابلة للطعن بالاستئناف أو المعارضة بحكم القانون. وهي بذلك تنفذ بمجرد تبليغها إلى المعنيين، والحكمة من ذلك أن مثل هذه القضايا لا تحتمل التأخير نظرا لجسامة وأهمية الأضرار التي تلحق بالعمال من جرائها ولكونها تتعلق بحقوق مكرسة قانونا، ومشمولة بحماية قانونية واضحة، الأمر الذي لا يترك أي مجال للشك في هذه الأحكام، وبالتالي الطعن فيها بالاستئناف لكونها ليست سوى استرجاعا لحقوق يحميها القانون، وليست تطبيق لنصوص غامضة قابلة للتأويل.

كما تهدف هذه الأحكام كذلك إلى التقليل من اللجوء إلى المحاكم العليا في مثل هذه القضايا الواضحة والبسيطة، وما ينتج عن ذلك من ضياع للوقت والمال وهدر الحقوق مادام يمكن حسمها بكل عدالة وإنصاف على مستوى المحاكم الابتدائية. ولا يمكن اعتبار هذا المنع من اللجوء إلى المراجعة على أنه إنكار لمبدأ العدالة، ذلك أنه رغم هذا التقييد لحق المراجعة، فإن المشرع قد أبقى على بعض طرق المراجعة غير العادية، مثل النقض والتماس إعادة النظر.

٢ – ٥ – ٢ – الأحكام الابتدائية القابلة للنفاذ المعجل.

إلى جانب الصنف السابق من الأحكام، يوجد نوع آخر من الأحكام التي يمكن تنفيذها بصفة إستعجالية، إما بحكم القانون، أو بأمر من القاضي، رغم قابليتها للمراجعة، مثل الأحكام المتعلقة بالفصل التعسفي من العمل، أو المتعلقة بدفع أجور العمال، أو تلك المتعلقة بحق من الحقوق المادية والمهنية للعمال. وذلك نظرا للأوضاع الصعبة التي قد يتواجد فيها العامل بفعل تصرف ما من قبل صاحب العمل يمس بهذه الحقوق

إذا كان من الثابت قانونا ان احالة العامل ام هذه اللجنة أمر حتمي ولا بد من استيفائه، اذ لا تملك المؤسسة حق تجاوزه بحجة وجود خطا جسيم، لأنه بدون هذا الإجراء يكون رب العمل حرا في تقدير الحالة التي يرى انها تمثل خطا جسيما. وكان قاضي محكمة الدرجة الأولى قد حكم بصفة هذا التعسف لإتخاذ مقرره دون مراعاة لرأي لجنة الإنضباط. فان قضاة الإستئناف بالغائهم هذا الحكم والفصل في الدعوى من جديد برفض طلبات الطاعن، دون تضمن قرارهم الإجابة على دفع حول عيب شكلي لقرار التسريح الذي لم تخطر به إطلاقا لجنة الإنضباط خرقوا القانون، مما يتعين معه قبول الوجه المثار من الطعن تأسيسا على مخالفة أحكام هذا المبدا، ومتى كان كذلك أستوجب نقض القرار المطعون فية. المجلة القضائية، عدد ٢ لسنة ١٩٨٩. ص ١٥٠. وتوجد في هذا الشأن مجموعة أخرى من القرارت صادرة عن المحكمة العليا يصعب حصرها، أو ذكرها هنا، من ذلك، القرار رقم ١٠٤٣٤٢ بتاريخ ٠٨ – ١٢ – ١٩٩٣. المجلة القضائية عدد ٢ لسنة ١٩٩٤. ص ١٢١. لقرار رقم ١١١٩٨٤بتاريخ ٢٠ – ١٢ – ١٩٩٤ . المجلة القضائية عدد ٣ لسنة ١٩٩٤. ص ١٢٢...الخ.

المختصة إبتدائياً ونهائياً قرار التسريح بسبب عدم إحترام الإجراءات. وتلزم المستخدم بالقيام بالإجراء المعمول به، وتمنح العامل تعويضاً مالياً على نفقة المستخدم لا يقل عن الأجر الذي يتقضاه كما لو أستمر في عمله.

وإذا حدث تسريح العامل خرقاً لأحكام المادة ٧٣ أعلاه، يعتبر تعسفياً.

تفصل المحكمة المختصة إبتدائياً ونهائياً إما بإعادة إدماج العامل في المؤسسة مع الإحتفاظ بإمتيازاته المكتسبة أو في حالة رفض أحد الطرفين يمنح العامل تعويضاً مالياً لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه العامل عن مدة ستة (٦) أشهر من العمل، دون الإخلال بالتعويضات المحتملة.

يكون الحكم الصادر في هذه المجال قابلاً للطعن بالنقض."[1]

هذا الموضوع (أي الإجراءات التأديبية) الذي يشكل أهم القضايا التي تهم الكثير من الفئات العمالية، بسبب ما يتعرضون اليه من إجراءات فصل وتسريح دون إحترام الإجراءات التأديبية القانونية او الاتفاقية المقررة اما في قانون العمل او في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية او في الأنظمة الداخلية، حيث أن نسبة كبيرة من النزاعات العمالية التي تعرض على القضاء تتعلق بخرق أصحاب العمل للقواعد والإجراءات القانونية والاتفاقية الخاصة بالإجراءات التأديبية، وهي القضايا التي كثيراً ما قضت بشأنها المحكمة العليا بإلغاء الأحكام القضائية التي لا يراعي فيها قضاة الأحكام الإبتدائية او عند الإستئناف هذا الخرق.[2]

---

[1] يقصد بالإجراءات المنصوص عليه في المادة ٧٣ تلك الواردة في المادة ٣ من القانون ٩١ ــ ٢٩ المؤرخ في ٢١ ديسمبر ١٩٩١ المعدل والمتمم للمادة ٧٣ من القانون ٩٠ ــ ١١ المتعلق بعلاقات العمل. حيث تنص هذه التعديلات على وجوب تقديم العامل الذي ثبت إرتكابه لخطأ جسيم يستوجب التسريح، الى لجنة تأديب ، وأن يتم تبليغ العامل بهذا الخطأ ، وتمكينه من التعبير عن وجهة نظره والدفاع عن نفسه أمام لجة التأديب المشكلة من ممثلين للعمال وممثلين لصاحب العمل. هذه الإجراءات الشكلية التي أعتبرها المشرع من النظام العام، تجعل كل تسريح مخالف لها تسريحا تعسفيا، وعلى المستخدم إثبات عكس ذلك. أنظر في هذا الشأن نص القانون ٩١ ــ ٢٩ المشار اليه سابقا، ج.ر. عدد ٦٨ لسنة ١٩٩١. ص ٢٦٥٥ .

وقد صدر عن المحكمة العليا في شأن تطبيقات هذه المادة مجموعة كبيرة من القرارات التي نقضت بموجبها مختلف الأحكام والقرارات الصادرة عن المحاكم والمجالس القضائية لسوء تطبيق هذه المادة، من ذلك على سبيل المثال، القرار رقم ٦٠٠٩٩ المؤرخ في ٢٨ - ٥ - ١٩٩٠. المجلة القضائية عدد ١ لسنة ١٩٩٢. ص ١٠٩ . ، والقرار رقم ١٠٤٣٤٢ المؤرخ في ٠٨ - ١٢ - ١٩٩٣. المجلة القضائية عدد ٢ لسنة ١٩٩٤. ص ١٢١ ، والقرار رقم ١١١٩٨٤ المؤرخ في ٢٠ - ١٢- ١٩٩٤. المجلة القضائية عدد ٣ لسنة ١٩٩٢. ص ١٢٢ ، والقرار رقم ١٥٤١٦٦ المؤرخ في ١٤ - ١٠ - ١٩٩٧. المجلة القضائية عدد ٥ لسنة ١٩٩٩. ص ١٨٤ ، والقرار رقم ١٥٧٥٣٣ المؤرخ في ٠٩ - ١٢ - ١٩٩٧. المجلة القضائية عدد ٢ لسنة ١٩٩٧ ص ١١٤.

كما نسجل هنا ملاحظة هامة، تتمثل في مدلول الصيغة التي وردت بها المادة، ولا سيما عبارة " يمنح العامل تعويضا ماليا " ولم تذكر عبارة الأجر، ذلك أن الأجر لا يمنح الا مقابل عمل، كما تنص على ذلك المواد ٨٠ و ٥٣ من القانون ٩٠ - ١١ المتعلق بعلاقات العمل، في حين أن التعويض يرجع الى السلطة التقديرية لقاضي الموضوع، وهو ما ذهبت اليه المحكمة العليا في عدة قرارات منها على سبيل المثال القرار رقم: ١٣٤٤٠٧ الصار بتاريخ ٢٤- ٠٩ - ١٩٩٦ الانشرة القضائية عدد ٥٤ لسنة ١٩٩٩ ص ٨٩. القرار رقم: ١٠٦٥٧٦ الصار بتاريخ ٣١ - ٠١ - ١٩٩٤ المجلة القضائية عدد ٣ لسنة ١٩٩٤ ص ١١٧. الذي جاء فيه على أنه: " من المقرر قانونا أنه لا يمكن أن يتقاضى العامل أجرة فترة لم يعمل فيها مهما تكن وضعيته في الترتيب السلمي، ما عدا الحالات التي ينص عليها القانون أو التنظيم صراحة، وفي حالة فصل العامل تعسفيا، يأمر القاضي بإعادة ادماجه في منصب عمله الصلي، مع منحه التعويضات المستحقة له.

ولما ثبت أن النزاع الحالي يتعلق بفصل عامل تعسفيا، وان قضاة الموضوع أمروا بدفع الأجور عن المدة التي كان متوقفا فيها فإنهم خالفوا القانون، ويستحق قرارهم النقض في هذه النقطة فقط." وهو نفس الإتجاه ال>ي أعتمدته المحكمة العليا في مختلف قراراتها ، و>لك بإعتبار ما يجب ان يحكم به للعامل المفصول بصفة تعسفية، هي التعويضات، وليس الأجور، ولو أن هذه الأخيرة تعتبر معيار لقياس مقدار التعويضات فقط. كما تشير اليه الفقرة ٣ من المادة ٧٣/٤ من القانون ٩٠ - ١١ المعدل والمتمم، السالفة الذكر.

[2] من بين هذه القرارات تتعلق بهذا المبدأ الثابت حتى قبل صدور القوانين الحالية ، يمكنان نذكر على سبيل المثال، القرار رقم ٢٣٧٧٥ بتاريخ ١١ - ٠٥ - ١٩٨١ الذي جاء فيه بأنه: " متى كان من المقرر قانونا، ان كل تسريح للعمال، لابد أن يخضع مسبقا لرأي لجنة الإنضباط بالمؤسسة، فإن القضاء بخلاف هذا المبدا يعد خرقا للقانون.

التي تكون أحكام المحاكم الابتدائية فيها قابلة للطعن فيها إما بالاستئناف أو المعارضـــة أو الـــنقض، والقضايا التي تكون فيها أحكام هذه المحاكم ابتدائية ونهائية.

وانطلاقا من هذا التنوع في الأحكام، فإنه يمكن تصنيف أحكام المحاكم الابتدائية إلـــى ثلاثـــة أصناف على الوجه التالي:

٢ ـــ ٥ ـــ ١ ـــ أحكام ابتدائية ونهائية.

تصنف أغلب التشريعات المنظمة لقضاء العمل اختصاصات المحاكم حسب درجتها وطبيعة ونوعية المنازعات والقضايا التي تختص بـــالنظر فيهـــا بأحكام ابتدائية ونهائية، وتلك التي تحكم فيها بأحكام ابتدائية فقط. ولذلك نجد في كثير مـــن الأحيـــان بعض الأحكام والنصوص الخاصة بتحديد نوعية أو طبيعة القضايا والمنازعـــات المحـــددة بصـــفة حصرية والتي تكون الأحكام فيها ابتدائية ونهائية، إما على أساس معيار موضوعي (أي بـــالنظر إلـــى موضوع المنازعة) أو على أساس معيار القيمة المالية لموضوع الدعوى.

*ومن أمثلة هذه الأحكام ، ما تضمنته المادة ٢١ من ق.ت.م.ع.ف. المشار إليها ســـابقا، والتـــي تنص على أن: " **تبت المحكمة المختصة بالمسائل الاجتماعية، ابتدائيا ونهائيا في الـــدعاوي التـــي تتعلق أساسا بإلغاء العقوبات التأديبية التي لا تراعي فيها الإجراءات التأديبية، والدعاوي الخاصة بتسليم شهادات العمل، وكشوفات المرتبات ومختلف وثائق إثبات علاقة العمل**[1].*

*ونشير هنا الى أن إلغاء العقوبات التأديبية من أهم المواضيع التي عادة ما تتناولها هذه الفئـــة من الأحكام القضائية، حيث خصها المشرع الجزائري بإجراءات قانونية وإجرائية هامة، نظراً لمـــا تشكله من مخالفات ومساس بحقوق العمال، لكونها تتم دون إحترام الإجراءات التأديبية القانونيـــة أو الإتفاقية، فقد تم تأكيد الطابع النهائي للأحكام الصادرة بشأنها بمقتضى المادة ٤/٧٣[2] التي تنص علـــى أن " **إذا وقع تسريح العامل مخالفة للإجراءات القانونية و/ أو الإتفاقية الملزمة، تلغـــي المحكمـــة***

---

[1] – أنظر في هذا الشأن مثلا قرارات المحكمة العليا بتاريخ ١٩٩٤,١٢,٢٠ ملف رقم ١١١٩٨٤. المجلة القضائية رقم ٣ لســـنة ١٩٩٤، ص ١٢٢ ، و١٩٩٥,٠١,٢٤ ملف ١١٦٠٤٩. المحكمة العليا، ص ١٧٣. منازعات العمل والضمان الاجتماعي الجزء ٢ .وكذلك القـــرار رقم ١٥٤١٦٦ المؤرخ في ١٤ – ١٠ – ١٩٩٧ الذي يؤكد على عدم جواز استئناف ه>ه الأحكام. النشرة القضائية. عدد ٥٥ ص ١٨٤. وك>لك القرار رقم١٥٧٥٣٣ بتاريخ ٩٠ – ١٢ – ١٩٩٧ ال>ي جاء فيه بأنه: " من المقرر قانونا أه في حالة التسريح المعتبر تعسفيا أو المنفذ خرقا للإجراءات القانونية او الاتفاقية الإلزاميةن يمكن للعامل أن يقدم طلب إلغاء قرار التسريح وأن يطلب تعويضاً عن الضـــرر الحاصل لدى الجهة القضائية المختصة.

ولما ثبت ــ في قضية الحال ــ أن قضاة الموضوع قبلوا الإستئناف ، وبذلك تطرقوا لجوهر النزاع، يكونون بذلك قد خـــالفوا قاعدة إجرائية جوهرية مما يعرض قرارهم للنقض (القاعدة الإجرائية الجوهرية المشار اليها هنا هي، أن الأحكام الصادرة في شأن الغاء قرارات الفصل او التسريح التعسفي هي أحكام ابتدائية ونهائية. حتى ولو أشير خطا في الحكم على انه ابتدائي فقط، كما هو عليه الحال في القضية التي صدر بشأنها هذا النقض. لأن صفة الحكم الإبتدائي النهائي من وضع القانون وليس من إجتهاد القضاء). أنظر نص القرار في المجلة القضائية. عدد ٢ لسنة ١٩٩٧. ص ١١٤ وما بعدها.

[2] راجع نص المادة ٩ من القانون ٩٦ ـــ ٢١ المؤرخ في ٩ بونبو ١٩٩٦ المعدل والمتمم للمادة ٧٣ من القانمون ٩٠ ـــ ١١ المتعلق بعلاقات العمل. ج.ر. عدد ٤٣ المؤرخة في ١٠ يونيو ١٩٩٦. ص ٨.

أما بالنسبة لإصدار الحكم في الدعوى، فيمكن أن يتم في نفس الجلسة، كما يمكن تأجيل ذلك للمداولة مع تحديد جلسة معينة للنطق بالحكم (المادة ٣٥ ق.أ.م).

وإذا لم يحضر المدعي أو موكله، رغم صحة التبليغ، ما لم يكن هناك عذر شرعي، يتم شطب الدعوى بكاملها. أما إذا لم يحضر المدعي عليه رغم صحة التبليغ، ما لم يكن هناك عذر شرعي، فيقضي في غيابه. (المادة ٢٥ ق.أ.م) وفي حالة ما إذا كان غيابه مبرر قانونا، فيستدعى من جديد، أو يؤجل الحكم في الدعوى إلى جلسة قريبة (المادة ٣٦ ق.أ.م).

ونظرا للطابع الاستعجالي لقضاء العمل، كما أشرنا إلى ذلك من قبل، فإنه يمكن للقاضي أن يأمر بالتنفيذ المعجل للحكم سواء كان قابلا للمراجعة إما بالاستئناف أو المعارضة، أم كان نهائيا. وذلك إما بكفالة أو بدون كفالة.

ويبلغ الحكم إما بنسخة أصلية أو بصورة مطابقة للأصل منه إلى الأطراف، كما تسلم نسخة تنفيذية أو رسمية للحكم بعد تسجيله من قبل كاتب الضبط بمجرد طلبها (المادة ٢١، ٤٢ ق.أ.م).

أما فيما يخص مواعيد وآجال الحكم في قضايا ومنازعات العمل، فإن المادة ٣٨ من ق.م.ع.ف. تنص على أن يتم تحديد الجلسة الأولى للنظر أو الفصل في المنازعة في مدة لا تتجاوز خمسة عشر (١٥) يوما التي تلي تاريخ توجيه العريضة الافتتاحية للدعوى، وأن تصدر حكمها في أقرب وقت ممكن ـ دون أن تحدد المدة القصوى لذلك ـ باستثناء حالات إصدار أحكام تمهيدية أو تحضيرية، أي الأحكام المتعلقة بتعيين الخبرة مثلا.

وفيما يتعلق بالتدخل في الدعوى، والطلبات العارضة، مثل حالة وفاة المدعي أو المدعي عليه، أي العامل أو صاحب العمل، أو ممثله، أو تغيير الطبيعة أو الوضع القانوني لهذا الأخير أثناء سير الدعوى، فإن القانون يحفظ حق ذوي الحقوق أي الورثة، أو الذين يحلون محل المدعي أو المدعي عليه في مواصلة سير الدعوى إلى نهايتها والحكم فيها، مع منحهم الوقت الكافي لإبداء دفاعهم في موضوع الدعوى (المادة ٨٥ ق.أ.م) إلا أن هذا يجب أن يتم فقط في حالة ما إذا لم تكن القضية جاهزة للحكم فيها. وفي حالة ما إذا كانت القضية مهيأة للحكم فيها، فإن موت المدعي أو المدعي عليه لا يؤجل الفصل فيها (المادة ٨٤ ق.أ.م).

٢ ـ ٥ ـ طبيعة الأحكام الابتدائية، وكيفيات تنفيذها.

لقد أشرنا فيما سبق إلى أن أحكام المحاكم الابتدائية ترتبط بطبيعة اختصاصاتها، من جهة، وبأحكام القوانين المنظمة لها من جهة أخرى. وهو ما يؤثر بصفة مباشرة على تنفيذها، سواء تعلق الأمر بالتنفيذ المعجل، أو التنفيذ العادي، أي بعد استنفاذ طرق المراجعة المسموح بها قانونا حسب كل حالة، وحصول الحكم على قوة الشيء المقضي فيه. وفي هذا المجال، كثيرا ما تحدد القوانين المنظمة لقضاء العمل، طبيعة ونوعية القضايا

المصالحة".[1] ويتم تقديم الدعوى، أي العريضة الافتتاحية للدعوى أمام المحكمة الابتدائية وفق أحكام قانون الإجراءات المدنية، طبقا لنص المادة ٤١ من القانون السالف الذكر.[2]

وبالرجوع إلى أحكام هذا القانون، فيما يتعلق بإجراءات رفع الدعوى، نجده ينص في المادة ١٢ منه على أنه:" ترفع الدعوى إلى المحكمة إما بإيداع عريضة مكتوبة من المدعي أو وكيلهن ومؤرخة وموقعة منه لدى مكتب الضبط. وأما بحضور المدعي أمام المحكمة، وفي الحالة الأخيرة يتولى كاتب الضبط أو أحد أعوان مكتب الضبط تحرير محضر بتصريح المدعي الذي يوقعه، أو يذكر فيه أنه لا يمكنه التوقيع.

تقيد الدعوى المرفوعة إلى المحكمة حالا في سجل خاص تبعا لترتيب ورودها مع بيان أسماء الأطراف، ورقم القضية وتاريخ الجلسة".

ثم يرسل بعد ذلك تكليف بالحضور إلى المعنيين بالأمر يشمل كافة المعلومات المتعلقة بتحديد هويتهم وموطنهم، وكذلك المعلومات الضرورية المتعلقة بالقضية [3] حيث يمكن للخصوم الحضور إما بصفة شخصية، وإما بواسطة محاميين أو موكلين عنهم.[4]

وقبل عرض القضية على الدراسة والفحص والمداولة من قبل المحكمة، يمكن للقاضي المصالحة بين الأطراف مهما كان موضوع الدعوى ومادتها، (المادة ١٧ ق.أ.م) وفي حالة نجاح المصالحة، توقف الدعوى، وتشطب القضية من جدول أعمال المحكمة، ويعتبر محضر المصالحة كأنه حكم قضائي صادر من المحكمة واجب التنفيذ بمختلف وسائل وطرق تنفيذ محاضر واتفاقات الصلح التي عرضناها فيما سبق. أما إذا لم تنجح محاولة الصلح، تستمر القضية في الفحص والمداولة والتحقيق إذا تطلب الأمر ذلك.

ويتم أثناء الجلسة المخصصة للنظر في الدعوى سماع الخصوم إما بصفة شخصية، أو بواسطة موكليهم حضوريا، ويمكن للقاضي إذا لم يحضر أحد الخصوم شخصيا، أن يأمر بحضوره الشخصي، إذا رأى ذلك ضروريا أو أكثر فائدة لتوضيح ملابسات القضية.

---

[1] لأنه لا يمكن قبول الدعوى القضائية مباشرة دون اللجوء كمرحلة أولى الى إجراء المصالحة، أنظر في هذا الشأن قرار المحكمة العليا رقم ١٠٧٣٩٨ المؤرخ في ٣٠ - ٠٣ - ١٩٩٤. المجلة القضائية عدد ١ لسنة ١٩٩٤. ص ١٢١ وما بعدها. مع الإشارة الى أن هناك استثنائين فقط من هذه القاعدة وهما حالة ما إذا كان المقر الرئيسي للمؤسسة المستخدمة يقع خارج التراب الوطني. وحالة المؤسسة التي تكون في حالة افلاس او تصفية قضائية. (المادة ١٩ ف ٢ من القانون ٩٠ - ٠٤ المؤرخ في ٠٦ فيفري ١٩٩٠. المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل. سبقت الإشارة اليه.

[2] مع الإشارة الى انه لاتقبل الدعوى الا إذا كانت دعوى فردية، وحتى وإن تعددت أطرافها نظرا لوحدة السبب أو الموضوع، فلا يمكن أن ترفع في شكل دعوى مشتركة او جماعية. لأن الدعوى الفردية هي الأصل في التقاضي. أنظر في هذا الشأن قرار المحكمة العليا رقم ٤٧٨٧٠ المؤرخ في ٢٧ - ٠٦ - ١٩٨٨. المجلة اللقضائية عدد ٢ لسنة ١٩٩٢. ص ١٠٨ وما بعدها. كما تجدر الإشارة كذلك الى استنتاج إمكانية قبول الدعوى الجماعية إستثناءا إذا توفرت على شرط وحدة السبب والموضوع، الذي يجمع المتقاضين. أنظر في هذا الشأن قرار المحكمة العليا رقم ١٥٣١١٥ المؤرخ في ٠٩ - ١٢ - ١٩٩٧. المجلة القضائية عدد ٢ لسنة ١٩٩٧. ص ١٠٤.

[3] *- راجع المادة ١٣ من قانون الإجراءات المدنية، فيما يتعلق بالمعلومات المذكورة، وكذلك، المادة ٢٢ وما بعدها فيما يتعلق بكيفيات وإجراءات تسليم التكليف بالحضور.*

[4] *- راجع المادة ٣٠ من القانون السالف الذكر.*

المحكمة المختصة بالمسائل الاجتماعية[1] وتفصل الغرفة الاجتماعية في القضايا الخاصة بهذه المواضيع، بأحكام قابلة للطعن فيها بمختلف طرق المراجعة العادية وغير العادية.

وإلى جانب هذه المواضيع التي يمكن اعتبارها اختصاصات عادية لهذه المحكمة، فقد أضاف المشرع إلى هذه الغرفة، نوع آخر من القضايا التي يمكن اعتبارها اختصاصات خاصة، ذلك أن أحكام المحكمة بشأنها تكون ابتدائية ونهائية في نفس الوقت، أي غير قابلة للاستئناف حيث نصت المادة ٢١ من ق. ت. م. ع. ف. بأنه :"باستثناء الاختصاص الأصلي، تبت المحاكم عند النظر في المسائل الاجتماعية، ابتدائيا ونهائيا، عندما تتعلق الدعوى أساسا:

١ ـ بإلغاء العقوبات التأديبية و/أو الاتفاقية الإجبارية[2].

٢ ـ بتسليم شهادات العمل والكشوفات الرواتب والوثائق الأخرى المنصوص عليها قانونا لإثبات النشاط المهني للمدعي".

وبصيغة أخرى، يمكن إرجاع اختلاف طبيعة الأحكام الصادرة في كل نوع من القضايا المشار إليها في المادتين السابقتين (٢٠ و٢١) إلى أن المشروع الجزائري قد اعتمد المعيار الموضوعي في تصنيف القضايا التي تحكم فيها المحكم الابتدائية بأحكام ابتدائية ونهائية،وتلك التي تحكم فيها بأحكام ابتدائية قابلة للاستئناف،في حين اعتمدت بعض التشريعات الأخرى معيار القيمة المالية للدعوى[3]،أي أن الدعوى التي تقل أو تساوي فيها قيمة الادعاء قيمة أو مبلغ معين، تكون الأحكام فيها ابتدائية ونهائية إما تلك التي تتجاوز فيها قيمة الادعاء المبلغ المحدد للدعوى الأولى، فتكون الأحكام فيها ابتدائية فقط، أي قابلة للاستئناف والمعارضة ولو كانت محل تنفيذ معجل بحكم القانون، أو بأمر من القاضي.

٢ ـ ٤ ـ إجراءات التقاضي.

تخضع إجراءات التقاضي أمام محاكم العمل (الغرف الاجتماعية) إلى الإجراءات المحددة في قانون الإجراءات المدنية المعمول به في مختلف القضايا المدنية والتجارية، وكذلك لكون قضاء العمل في الجزائر يعتبر جزء من المنظومة القضائية العامة، حيث ينص القانون الخاص بتسوية منازعات العمل الفردية بأنه :" في حالة عدم المصالحة يرفع الطرف الذي له مصلحة، دعوى أمام المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية". ولما كان إجراء المصالحة شرط جوهري في إجراءات تسوية منازعات العمل الفردية، فأن قبول الدعوى من قبل المحكمة المختصة، متوقف على مدى تحقق هذا الشرط. ولهذا تنص المادة ٣٧ من القانون السالف الذكر، على أنه :" ترفق العريضة الموجهة إلى المحكمة بنسخة من محضر عدم المصالحة الصادر عن مكتب

[1] - أنظر المواد ١٣ إلى ١٥ من القانون السالف الذكر.
[2] أنظر قرار المحكمة العليا بالتاريخ ٢٤جانفي ١٩٩٥ .المرجع ـ المحكمة العليا،منازعات العمل والضمان الاجتماعي،ج.٢،ص١٧٣ .
[3] أنظر أحمية سليمان،المرجع السابق.ص٣٩ـ٤٠ .

من الأسباب والحالات الأخرى. ومن هنا فالعبرة في النزاع الفردي حتى وأن تقدم به مجموعة من عمال، تضل مركزة على أن سبب النزاع لا يشمل كافة العمال أو جزء كبير منهم[1].

أما النزاع الجماعي فهو كما بينا مضمونه فيما سبق، لا يدخل في اختصاصا محكمة العمـل، ولو تقدم شخص واحد ممثل للعمال المعينين به مهما كبر عددهم أو صغر.

أما بالنسبة للاختصاص الإقليمي أو المكاني، فأنه عادة ما يحدد بمقتضـى نـص قـانوني أو تنظيمي خاص، غالبا ما يكون متضمن لتوزيع المحاكم على التراب الوطني، حيث يحدد لكل محكمة عدد من البلديات أو الدوائر أو الولايات التي تخضع لدائرة اختصاص كل مجلس قضـائي، أو كـل محكمة أو فرع من المحكمة[2]. وبصفة مبدئية :" ترفع الطلبات في المنازعات التي تقوم بين صاحب العمل ، وصاحب الأجر، إذا كان العمل حاصلا في مؤسسة ثابتة أمام محكمة المكان الواقع في دائرة اختصاصها تلك المؤسسة. وإذا كان العمل غير حاصل في مؤسسة ثابتـة، فيعـود الاختصـاص لمحكمة المكان الذي أبرم فيه العقد" (المادة ٧ ف ١٦ ق. أ. م).

وفيما يتعلق بتحديد الاختصاص الموضوعي للغرفة الاجتماعية فيما يخص منازعات العمـل، فأن المشرع الجزائري قد اعتمد النمطين معا، (أي نمط التحديد العام الشامل و التحديد الحصري الدقيق) حيث نص في المادة ٢٠ مـن ق. ت. م. ع. ف. على أنه :"مع مراعاة أحكام المادة ٧ من قانون الإجـراءات المدنية. تنظر المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية فيما يلي:

١ ـ الخلافات الفردية في العمل الناجمة عن تنفيذ أو توقيف أو قطع علاقة العمـل، وعقـد تكوين أو بمهين.

٢ ـ كافة القضايا الأخرى التي يخولها لها القانون صراحة".

ومن أمثلة المنازعات المقصودة في الفقرة الثانية المذكورة يمكن ذكر المنازعـات المتعلقـة بالضمان الاجتماعي[3]. باستثناء تلك التي تكون الإدارة العمومية والجماعات المحلية طرفا فيها والتي تخضع (كما هو معروف) للقضاء الإداري[4]. حيث ترفع القضايا التي لم يبت فيها عن طريق لجنة الطعن الأولى المتواجدة لدى مؤسسة الضمان الاجتماعي، وكذلك القرارات الصادرة عن هذه اللجنـة إلـى

---

[1] - وبالتالي فإن رفع دعوى جماعية على أساس وحدة السبب أو تشابه لا يغير من طبيعة النزاع، أنظر قرار المحكمة العليا، بتاريخ ٢٧ جوان ١٩٨٨ ملف رقم ٤٧٨٧٠ القاضي بنقض قرار مجلس قضاء الشلف المتضمن قبول استئناف حكم في دعوى جماعية من طـرف أربعة عمال تعرضوا لعقوبات مختلفة الأسباب. المجلة القضائية، العدد ٢ لسنة ١٩٩٢، ص ١٠٨- ١٠٩

[2] - راجع مثلا القانون ٨٤-١٣ المؤرخ في ٢٣ جوان ١٩٨٤، المتضمن القسيم القضائي ، والمرسوم التطبيقـي لـه، رقـم ٨٤-٣٨٤ المؤرخ في ٢٢ ديسمبر ١٩٨٤ المتعلق بالتقسيم القضائي ، وتحديد العدد والمقر ، ودوائر الاختصاص الإقليمـي للمجـالس القضـائة، والمحاكم، والملحقات التابعة لها، المعدل والمتمم بالرسوم التنفيذي ٩٠-٤١٢ المؤرخ في ٢٢ديسمبر ١٩٩٠ .

[3] - راجع القانون ٨٣-١٥ المؤرخ في ٢ جويلية ١٩٨٣، المتعلق بالنزاعات في مجال الضمان الاجتماعي، ج. ر. عدد ٢٨ المؤرخة في ٥ جويلية ١٩٨٣. ص ١٨٢٢.

[4] - أنظر المادة ١٦ من القانون السالف الذكر.

أما فيما يخص كيفيات وطرق وشروط انتخاب المساعدين فإنها تخضع لنفس الطرق والشروط المقررة لانتخاب أعضاء مكاتب المصالحة على النحو الذي سبق بيانه من قبل[1].

وما دمنا بصدد الحديث عن هذا الموضوع، فإننا نرى بأن صياغة المادة الثامنة السابقة الذكر، غير سليمة، ولا تتماشى مع طبيعة ومضمون الموضوع الذي تعالجه، من حيث اعتمادها لعبارة "المسائل الاجتماعية" بدلا من عبارة "نزاعات العمل"، حيث أن العبارة الأولى واسعة وشاملة لعدة مواضيع وقضايا أخرى هي من صميم اختصاص هذه المحكمة، وليست محصورة في قضايا العمل فقط، وبالتالي فإن الأسلم لفظا ومعنا، والأصح موضوعا، هو أن تصاغ الفقرة الأولى على النحو التالي: "تنعقد جلسات المحكمة للنظر في نزاعات العمل برئاسة قاض يعاونه مساعدان..." وبهذا تكون صياغة هذه الفقرة منسجمة ومترابطة مع بقية الفقرات الأخرى التابعة لها. وتفيد المعنى المقصود من النص الذي جاء على سبيل الاستثناء من الأصل، أي التشكيل القضائي فقط.

٢ ـ ٣ ـ ٢ ـ اختصاصات الغرفة الاجتماعية.

تعتبر مسألة تحديد اختصاص محاكم العمل في مسائل منازعات العمل، في مختلف التشريعات المقارنة من المسائل الأساسية والهامة، ذلك أن اعتبار قضاء العمل، قضاء استثنائي يجعل من تحديد الاختصاص الموضوعي والمكاني أمر واجبا، سواء بمقتضى قوانين العمل أو قوانين الاجراءات المدنية، وهو التقليد الذي اتبعته مختلف التشريعات المقارنة. حيث اعتمدت هذه التشريعات نمطين لتحديد اختصاص محاكم العمل، نمط تحديد العام الشامل، ونمط التحديد الدقيق والحصري، الأمر الذي جعل محاكم العمل مقيدة بالنظر في المواضيع والقضايا الموكلة إليها بمقتضى هذه القوانين، سواء أكان ذلك وفق النمط الأول أو الثاني. وليس لها حق الخروج عن هذا التحديد. وبالمقابل فقد نصت الكثير من هذه القوانين، كذلك على عدم السماح لأي جهة قضائية أخرى بالفصل في المواضيع والقضايا الموكلة لمحاكم العمل. ومن قبيل مواضيع النظام العام، وبالتالي لا يمكن لأطراف النزاع العمالي الاحتكام لأية جهة قضائية أخرى غير تلك المختصة قانونا بنزاعات العمل.

ومهما كانت صيغة وطريقة تحديد اختصاص محاكم العمل والنمط المتبع في ذلك، فأنها لا تخرج عن النزاعات الفردية التي تقوم بين العامل وصاحب العمل، وفق المفهوم الذي سبق تقديمه، وبالتالي تخرج عن نطاق اختصاصاتها المنازعات الجماعية للعمل، إلا فيما يتعلق بقضايا تفسير وتطبيق الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية. والعبرة في المنازعة الفردية هي كون نزاع يخص عامل واحد، أو عدد من العمال لا تكون نزاع جماعي، وقد يكون النزاع الفردي يخص عدد كبير من العمال، فيظهر للوهلة الأولى أنه نزاع جماعي، لكنه في الحقيقة هو مجرد مجموعة من النزاعات الفردية المتعددة الأطراف والأسباب، قد تكون متشابه، أو موحدة كحالات التسريح الجماعي، أو العقوبة التأديبية التي تشمل مجموعة عمال، أو التسريح الفردي المتكرر المتعاقب، أو ما شبه ذلك

[1] - راجع البند ١,٢,١ من هذا القسم، ص ١٦ وما بعدها. وكذلك المواد ٩ وما بعدها من القانون ٩٠-٠٤ المشار إليه سابقا.

الفردية، في النظام القضائي الجزائري. وهي عبارة عن غرف متخصصة تابعة للمحاكم الابتدائية بالنسبة للدعاوى الابتدائية، وإلى المجالس القضائية بالنسبة لقضاء الاستئناف، والغرفة الاجتماعية على مستوى المحكمة العليا بالنسبة لدعاوى النقض.

إلا أن الاختلاف البارز بين مختلف هذه المستويات، هو كيفيات تشكيل هذه الغرف، حيث تتشكل الغرفة الابتدائية من قاض وممثلين عن العمال وأصحاب العمل، بينما تتشكل الغرفة الاجتماعية على مستوى المجالس القضائية، والمحكمة العليا من قضاة فقط.

ونظرا لكون المحكمة الابتدائية هي أساس التنظيم القضائي العمالي ، فإننا سوف نركز دراستنا على هذا التنظيم من حيث التشكيل، والاختصاص، على أن ندرس بقية المستويات القضائية الأخرى، عند بحث موضوع طرق المراجعة العادية وغير العادية.

٢ ـ ٣ ـ ١ ـ تشكيل الغرفة الاجتماعية.

قبل التطرق إلى كيفيات تشكيل الغرفة الاجتماعية في الجزائر، نشير إلى أن هناك أسلوبين لتشكيل محاكم العمل، يتمثل الأول في أسلوب التعيين، أي أن تتشكل المحكمة من قضاة معينين من طرف الجهات المختصة، دون أن يمثل أصحاب الشأن في هذه المحاكم. أما الأسلوب الثاني، فيتمثل في التشكيل المختلط للمحكمة، أي أنه بالإضافة إلى القضاة المعينين أو المنتدبين لمحاكم العمل، يوجد ممثلين للعمال، وآخرون لأصحاب العمل، بنسب متساوية، وهو الأسلوب الذي أخذ به المشرع الجزائري، وبعض التشريعات العمالية والإجرائية الأخرى[1].

فقد أقر المشرع الجزائري إلزامية تمثيل العمال في القانون السابق[2]، وإلزامية تمثيل العمال وأصحاب العمل في القانون الحالي[3] حيث كان التمثيل في السابق ذو طابع استشاري، بينما أصبح في القانون الحالي ذو طابع تداولي. حيث تنص المادة ٨ من القانون المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية الأخير، بأنه: "تنعقد جلسات المحكمة للنظر في المسائل الاجتماعية، برئاسة قاضي يعاونه مساعدان من العمال ومساعدان من المستخدمين.

ويجوز للمحكمة أن تنعقد قانونا بحضور مساعد من العمال ومساعد من المستخدمين...

للمساعدين من العمال والمستخدمين صوت تداولي، وفي حالة تساوي الأصوات، يرجح صوت رئيس المحكمة".

أما في حالة غياب المساعدين، أو تعذر حضور أحدهم أو جميعهم، يعوضون بالمساعدين الاحتياطيين حسب كل حالة، وإذا تعذر حضور المساعدين الاحتياطيين أو بعضهم، يعوضون حسب كل حالة بقاض أو قاضيين يعينهم رئيس المحكمة (المادة ٨ ف ٣ و٤).

[1] - راجع أحمد سليمان، المرجع السابق، القسم الثاني.
[2] - أي الأمر ٧٥-٣٢ المشار إليه سابقا.
[3] - أي القانون ٩٠-٠٤ المشار إليه سابقا.

في هذه المهمة من بين المنخرطين في النقابة (الاتحاد العام للعمال الجزائريين). وغيرها من الأحكام التنظيمية الأخرى.

ب ــ **تنظيم ١٩٧٥:** الصادر بمقتضى الأمر ٧٥-٣٢ المؤرخ في ٢٩ أفريل ١٩٧٥، المتعلق بالعدالة في العمل[1] وهو تنظيم أوسع وأشمل من التنظيم الأول، حيث أقر لأول مرة إجراءات خاصة بعرض النزاع على محكمة المسائل الاجتماعية. المتمثلة على وجه الخصوص في وجوب عرض النزاع على المصالحة لدى مفتشية العمل، (المادة ١). أما بقيت الأمور الأخرى فلم يخرج كثيرا عن النظام السابق، فيما يخص الصوت الاستشاري للمساعدين، (المادة ٢). وشروط الترشح وموانعه وكيفيات تعيين المساعدين الخ، (المواد ٣ إلى ٨). إلا أنه عدل في مسألة استقالة المساعد التي أصبحت توجه إلى رئيس المجلس القضائي، بعد إعلام المحكمة والحزب، لتصبح سارية المفعول بعد شهر من تاريخ تقديمها (المادة ٩)، إلى جانب كيفيات تعين المساعدين وأداء اليمين (المادة ١٢).

أما الشيء الجديد الذي جاء به هذا النص، هو وضعه لإجراءات خاصة بكيفيات استدعاء الخصوم، وسير الدعاوي، (المادة ١٤ إلى ١٨) وكيفيات التنفيذ المعجل للأحكام وحالاتها (المادة ٢١). وما إلى ذلك من الأحكام الأخرى التي سنعود إلى بعضها فيما بعد.

ج ــ **تنظيم ١٩٩٠:** الصادر بمقتضى القانون ٩٠-٠٤ المؤرخ في ٦ فيفري ١٩٩٠، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، وهو النص الذي جاء بصفة عامة ليشمل كافة الجوانب والإجراءات الخاصة بالتسوية الودية، (الداخلية، والمصالحة)، وكذلك التسوية القضائية، إلى جانب إعادة تنظيم محاكم العمل (الغرف الاجتماعية في المحاكم الابتدائية) على النحو الذي أقر فيه تمثيل العمال وأصحاب العمل على السواء، في حين كانت الأنظمة السابقة تنص على تمثيل العمال فقط. ومنح الممثلين صوت تداولي بعدما كان صوتا استشاريا فقط، (المادة ٦ إلى ٨). إلى جانب تنظيمه لكيفيات المساعدين، والشروط الواجب توافرها فيهم، إلى غير ذلك من الجوانب الأخرى التي سنتعرض لها بالتفصيل فيما بعد.

والملاحظة العام، التي يمكن أن نخرج بها من عرض مختلف الأنظمة السابقة، أنها جاءت مكملة لبعضها البعض، وفق ما يتناسب والمحافظة على وحدة النظام القضائي من جهة، وما يسمح بوضع نظام قضائي عمالي متكامل، على غرار ما هو معمول به في بعض النظم القانونية الأخرى، من جهة ثانية.

٢ ــ ٣ ــ تشكيل واختصاصات محكمة العمل.

تعتبر المحاكم المختصة بالفصل في المسائل الاجتماعية في النظام القضائي الجزائري، هي المحاكم المختصة بالفصل في منازعات العمل

[1] - سبقت الإشارة إليه.

وصريحة، أو عن طريق توسيع الاستفادة من المساعدة القضائية[1]، من ذلك نص المشرع الجزائري صراحة على: "إعفاء قرارات وإجراءات التنفيذ من حقوق الطابع والتسجيل بما فيها القضايا المستأنفة على مستوى المجلس الأعلى" (المحكمة العليا)[2] وهو الإعفاء الذي وسعت دائرته إلى حق الاستفادة من المساعدة القضائية بكل جوانبها ومضامينها[3]. وذلك مراعاة للظروف المادية والاجتماعية للعامل بالدرجة الأولى، الذي كثيرا ما يعجز عن تحمل التكاليف القضائية.

هذه بصورة موجزة بعض المعطيات النظرية المميزة لقضاء العمل، من حيث التعريف به، وبيان طبيعته وخصائصه، أردنا أن نوضحها للقارئ الكريم قبل التعرض لبحث الجانب العملي والإجرائي للدعوى القضائية في منازعات العمل، وما سوف نصادفه بشأنها من الاستثناءات عن الدعوى المدنية والتجارية، سواء في التنظيم القضائي الجزائري أو الأنظمة المقارنة الأخرى.

٢ ـ ٢ ـ تطور تنظيم قضاء العمل في الجزائر.

لا يختلف نظام قضاء العمل في الجزائر عن غيره من النظم القانونية الأخرى، من حيث الجوانب المبدئية والطبيعية والخصائص التي سبق بيانها، إلا أنه مع ذلك يشكل نظام قضائي قائم بذاته، سواء من حيث الإجراءات المعمول بها في التقاضي، أو من حيث التنظيم الهيكلي للمحاكم[4]. حيث اعتمد المشرع الجزائري أسلوب القضاء الموحد، أي إدماج محاكم العمل ضمن المنظومة القضائية العامة من مختلف الجوانب التنظيمية والإجرائية. ولذلك فقد ارتبط ظهور قضاء العمل في الجزائر بالتنظيم القضائي الصادر بالأمر ٦٥-٢٧٨ الصادر في ٦ نوفمبر ١٩٦٥. وعرف منذ ذلك التاريخ ثلاثة تنظيمات متعاقبة هي:

أ ـ تنظيم ١٩٧٢: الصادر بمقتضى الأمر ٧٢-٦١ المؤرخ في ٢١ مارس ١٩٧٢، المتعلق بسير المحاكم في المسائل الاجتماعية[5]. وهو النص الذي حدد كيفية تنظيم جلسات المحكمة المختصة بالمسائل الاجتماعية، التي تنعقد برئاسة قاضي، يساعده مساعدان من العمال لهما صوت استشاري (المادة ١) وكذلك تنظيم كيفيات إعداد قوائم هؤلاء المساعدين المرسمين والاحتياطيين (المادة ٢) وشروط الترشح (المادة ٣)، وموانعه (المادة ٤)، ومدة المساعدة القضائية المحددة بسنتين، وكيفيات تنصيب المساعدين (المادة ١١) إلى جانب طرق وكيفيات التخلي عن مهمة المساعد القضائي، أو الاستقالة إلى الحزب بعد إعلام رئيس المحكمة. انطلاقا من كون الحزب هو الذي يعين هؤلاء العمال

---

[1] - راجع أحمد سليمان، تنظيم وتسيير محاكم العمل في الوطن العربي. دراسة صادرة عن المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، التابع لمكتب العمل العربي، بالجزائر. جانفي ١٩٩٢. (القسم التمهيدي)، وكذلك، التنظيم الاجتماعي للعمل، لنفس المعهد، بغداد ١٩٨٠.

[2] - راجع المادة ١٨ من الأمر ٧٥-٣٢ المشار إليه سابقا.

[3] - راجع المادة ٢٥ من القانون ٩٠-٠٤ المشار إليه سابقا.

[4] - أنظر في هذا الشأن على سبيل المثال: S. BENCHER FALLAH – Le régime Juridique des conflits de travail revue Algérienne du travail N° 22 1989 p.15 et s

[5] - الجريدة الرسمية عدد ٢٥ المؤرخة في ٢٨ مارس ١٩٧٢، ص ٣٦٥ وما بعدها.

أما الخاصية الثانية، فتتمثل في بساطة إجراءات التقاضي التي لا تتطلب في المراحل الأولى (الدعوى الابتدائية) أغلب الشكليات المطلوبة في القضايا والمحاكم الأخرى، إضافة إلى الطابع الإستعجالي لقضاء العمل سواء فيما يتعلق بآجال رفع الدعوى أو الحكم فيها، إذ تنص أغلب التشريعات العمالية والإجرائية، على سرعة البت في منازعات العمل مثلما تنص المادة ٣٨ من ق.ت.م.ع.ف. القاضية بأنه: "تحدد الجلسة الأولى في مدة أقصاها خمسة عشر (١٥) يوما من تاريخ توجيه العريضة الافتتاحية للدعوى. وعلى المحكمة أن تصدر حكمها في أقر الآجال، باستثناء حالات إصدار أحكام تمهيدية أو تحضيرية"[1].

ويرجع سبب الاستعجال هذا، إلى أن ظروف العامل المادية والمهنية والاجتماعية، لا تسمح له في لأغلب الحالات بالانتظار الطويل للنظر في قضيته، لاسيما إذا تعلق الأمر بالفصل التعسفي، أو بدفع مرتب أو أجر متأخر، أو متوقف، أو ما إلى ذلك من الأسباب الأخرى. الأمر الذي يترتب عنه بالتبعية ضرورة التنفيذ المعجل للأحكام القضائية الصادرة بشأن هذه القضايا، حيث تسمح الكثير من القوانين العمالية والإجرائية بالخروج عن القاعدة العامة في تنفيذ الأحكام القضائية، المتمثلة في ضرورة انتظار إتمام واستنفاذ كافة طرق الطعن والمراجعة، واكتساب الحكم حجية الأمر المقضي فيه، حتى يصبح قابلا للتنفيذ. ومن أحكام قوانين العمل المتعلقة بالتنفيذ المعجل للأحكام رغم ما يمارس عليها من أساليب الطعن والمراجعة، نص المادة ٢٢ من القانون السالف الذكر، التي تقضي بأنه: "تكون الأحكام القضائية المتعلقة بالمسائل التالية محل تنفيذ مؤقت بقوة القانون:

ـ تطبيق أو تفسير اتفاقية، أو اتفاق جماعي للعمل.
ـ دفع الرواتب والتعويضات الخاصة بالأشهر الستة الأخيرة.
ـ تطبيق أو تفسير كل اتفاق مبرم في إطار الإجراءات الخاصة بالمصالحة أمام مكتب المصالحة.

كما يمكن للمحكمة عند النظر في المسائل الاجتماعية، أن تأمر بالتنفيذ المؤقت دون كفالة فيما بعد ستة أشهر".

وإلى جانب الخصائص السابقة الذكر، يمكن إضافة خاصية أخرى، تتمثل في الإعفاء الجزئي أو الكلي لقضايا العمل من المصاريف القضائية، حيث تجمع مختلف التشريعات العمالية والإجرائية على إعفاء قضايا العمل بصفة كلية أو جزئية من المصاريف القضائية، سواء بصفة مباشرة

أصحاب العمل. وأربعة على الأقل يمثلون العمال. مع إمكانية تخفيضهما استثنائيا إلى ثلاثة أعضاء إذا بررت أسباب جغرافية أو اقتصادية، كذلك أنظر المادة ٢-٥١٢ L من تقنين العمل الفرنسي الجديد، المرجع السابق ص ١٠٨٢-١٠٨٣. كما أن كل فرع يتكون من مكتبين أحدهما للمصالحة، وآخر للحكم بحيث يتشكل كل مكتب من ممثلين اثنين عن أصحاب العمل، وممثلين اثنين عن العمال وتكون رئاسة المكتب بالتبادل بين الممثلين، أنظر المواد ١-٥١٥ L وما بعدها من نفس التقنين، المرجع السابق.

[1] - يوجد إلى جانب الفروع الخمسة المكونة لمحكمة العمل في القانون الفرنسي، فرع استعجالي يختص بالقضايا الاستعجالية المتعلقة بمختلف الفروع الخمسة، أنظر المواد المشار إليها فيما سبق.

قائم بذاته، يخضع لنظام قانوني خاص به، ومنفصل عن النظام القضائي العام.[1]

وما يؤكد هذه الفكرة، هو أن صفة الاستثناء التي يتصف بها، تجعله لا يمارس أي اختصاص آخر غير ذلك المنوط به قانونا، وبتكليف صريح. وهو ما تترجمه مختلف القوانين المنظمة بهذا النظام القضائي، حيث تنشأ المحاكم العمالية في القانون الفرنسي مثلا بمقتضى مرسوم خاص يحدد دائرة اختصاصها الموضوعي والمكاني[2]. وهو نفس النهج المتبع في بعض البلدان مثل تونس، مصر، والمغرب وغيرها من البلدان الأخرى. إلى جانب تميز إجراءات التقاضي الخاصة التي تتبع أمام هذا النوع من القضاء والتي تختلف عن تلك المعمول بها في المنظومة القضائية العادية نسبيا والتي سنعود لدراستها بالتفصيل فيما بعد.

ب ـ **طبيعة قضاء العمل:** لقد أشرنا من قبل إلى الطابع الاستثنائي لقضاء العمل، بالنظر إلى النظام القضائي العادي، إلا أنه يجب القول بأن هذا الطابع لا يظهر بصورة جلية وواضحة إلا من خلال البحث والدراسة المعمقة لمكونات هذا النظام القضائي، والأسس التي يقوم عليها، ذلك أن تكليف قسم أو غرفة أو محكمة من المحاكم بالنظر والفصل في المسائل والمنازعات العمالية، يبدو أمرا عاديا لمن لا يتعمق في تحليل مختلف الميكانزمات والإجراءات التي يعمل بها هذا القسم أو هذه المحكمة، وهو الوضع المعمول به في التنظيم القضائي الجزائري. إلا أنه في حقيقة الأمر فإن تكليف غرفة الشؤون الاجتماعية بمهمة قضاء العمل كمحكمة ابتدائية يمثل في حد ذاته خروج عن القاعدة، وليس مجرد تقسيم عمل كما قد يتبادر إلى الذهن للوهلة الأولى، على غرار الغرفة المدنية والتجارية والجنائية وغيرها من الغرف الأخرى، وسبب أو أساس الاستثناء هنا يكمن في ثلاثة مظاهر بارزة، يتعلق الأول بتشكيل الغرفة عند النظر في منازعات العمل بينما يتمثل الثاني في بساطة الإجراءات المتبعة في الدعوى القضائية أمام هذه الغرفة، في حين يتمثل الثالث، في نوعية وطبيعة الأحكام الصادرة عن هذه المحكمة أو الغرفة، لاسيما من حيث قوتها التنفيذية.

فبالنسبة للمظهر أو الخاصية الأولى، نلاحظ بأن تشكيل هذه الغرفة يختلف عن تشكيل الغرف الأخرى، حيث تتكون من ممثلين للعمال وممثلين لأصحاب العمل، إلى جانب القاضي الذي يعتبر رئيس الغرفة، والحكم بين الطرفين، عند اختلاف رأيهما، وهذا بغض النظر عن فعالية التمثيل المتساوي للأطراف، حيث تأخذ بعض القوانين بالصوت الاستشاري للمثلين، مثلما كان معمولا به في الجزائر من قبل، بينما تأخذ قوانين أخرى بالصوت التداولي للمثلين، مثل القانون الفرنسي،[3] والقانون الجزائري الحالي. في حين تتشكل الغرف القضائية الأخرى من قضاة فقط.

---

[1] - أنظر سن.أحمية. قراءات سريعة في منظومة قضاء العمل في الجزائر مقال منشور في المجلة الجزائرية للعمل - العدد ٢٢ لسنة ١٩٩٨ عدد خاص في النزاعات الفردية للعمل. الصادرة عن المعهد الوطني للعمل . ص ١٧٧ وما بعدها.

[2] - وذلك بعد عملية تشاور وتنسيق بين المجالس البلدية، ورئيس محكمة الاستئناف والنقابات المهنية للعمال وأصحاب العمل ذات التمثيل الوطني، والغرفة الصناعية والتجارية، والفلاحيةالخ. أنظر المواد L٥١١-٣ وR٥١١-١ إلى R٥١١-٣ من تقنين العمل الفرنسي الجديد. المرجع السابق، ص ١٠٧٩.

[3] - لقد اعتمد المشرع الفرنسي بمقتضى تعديل ٣٠ ديسمبر ١٩٨٦ تنظيما متكاملا لمحكمة العمل. حيث قسم كل محكمة إلى خمسة فروع مستقلة إلى جانب فرع استعجالي مشترك بين جميع الفروع، فروع خاصة بالتأطير، وأخرى خاصة بالصناعة. وفرع خاص بالتجارة والمصالح التجارية، وآخر خاص بالفلاحة، وآخر بالنشاطات المتنوعة، حيث يتكون كل فرع من ممثلي القطاع أو النشاط الذي يختص به. بمعدل أربعة ممثلين على الأقل يمثلون

الفصل الثاني
التسويـة القضائيـة

يعتبر اللجوء إلى التسوية القضائية، لمنازعات العمل الفردية الوسيلة الأخيرة بعد فشل محاولات التسوية الودية عن طريق المصالحة، وهو الإجراء الذي تقضي به أغلب التشريعات العمالية والإجرائية المقارنة، بما فيها التشريع الجزائري.

ويقتضي بحث إجراءات التسوية القضائية، التي تتم ضمن هيئات قضائية متخصصة، موضوعيا وإقليميا، وجوب التعرف في البداية على قضاء العمل، من حيث طبيعته وخصوصية تنظيمه وإجراءات عمله، وما إلى ذلك من المسائل المختلفة الأخرى، التي تستلزم البحث والدراسة المفصلة. الأمر الذي يحتم علينا تقسيم هذا البند إلى عدة محاور فرعية، نبدأها بالتعريف بقضاء العمل، وخصائص تنظيمه. وبحث تطور تنظيم قضاء العمل في الجزائر، من حيث تشكيل وتنظيم المحاكم، وإجراءات التقاضي.

٢ ــ ١ ــ قضاء العمل: تعريفه، طبيعته وخصائص تنظيمه.

يتفق الفقه المعاصر على أن قضاء استثنائي بالنظر إلى النظام القضائي العام. حيث تترجم صفة الاستثناء هذه في عدة أوجه تاريخية وموضوعية، وهيكلية وتنظيمية، وأخرى إجرائية، مما يشكل ما يمكن أن نطلق عليه بـ "طبيعة قضاء العمل"، هذه الطبيعة التي تولدت عنها عدة خصائص مميزة لهذه المنظومة القضائية، التي تحتاج هي الأخرى إلى بحث ودراسة بصفة مفصلة. بعد إلقاء نظرة على تعريف هذا النوع من القضاء.

أ ــ تعريف قضاء العمل: يمكن تعريف قضاء العمل بأنه ذلك الجهاز أو التنظيم القضائي المختص بالفصل في المنازعات والقضايا التي تثور بين العمال من جهة، وأصحاب العمل من جهة ثانية. بشأن تنفيذ علاقة العمل الفردية التي تربط بينهما. أو كما يعرفه القانون الفرنسي، بأنه: "قضاء مهني متساوي التمثيل يختص بتسوية النزاعات التي قد تحدث بمناسبة عقد العمل، الخاضع لهذا القانون، بين أصحاب العمل، أو ممثليهم، وبين العمال الذين يشتغلون عندهم. عن طريق المصالحة أو الحكم إذا لم تنجح المصالحة [1]".

ومعنى هذا أن قضاء العمل بهذا المعنى، أنه قضاء مستقل ذو اختصاص أصيل، ذلك أن تكليف هذا القضاء بمقتضى نص قانوني بالاستئثار بحل وتسوية المنازعات العمالية، يجعل منه تنظيم قضائي

[1]-«Les conseils de prud'hommes. Juridictions électives et paritaires, règlent par voie de conciliation les différents qui peuvent s'élever à l'occasion de tout contrat de travail soumis aux dispositions du présent code, entre les employeurs ou leur représentants, et les salariés qu'ils emploient, ils jugent les différents à l'égard desquels la conciliation n'a pas abouti ». voir art l.511.1. du nouveau code du travail op.cit.p.1073.

الغرامة لا يبدأ سريانها إلا بعد نهاية المهلة المحددة للتنفيذ أو الوفاء والتي لا يجب أن تتجاوز خمسة عشرة (١٥) يوما. ويكون لهذا الأمر قوة التنفيذ المعجل بحكم القانون رغم ما قد يمارس بشـأنه مـن طرق المراجعة العادية أو غير العادية (م٣٤ ف٢ و٣)[1]. إلا أن تقييم مدى نجاعة وفعالية هذه الغرامات التهديدية في الميدان العملي في الجزائر لم يحن بعد، إذا أن تقييم تجربة ما، يحتاج إلى الوقت الكافي لاستخلاص النتائج على المستوى الميداني، أضف إلى ذلك انه ليست هناك إحصائيات أو معطيـات مستخلصة من الواقع، يمكن الإعتماد عليها في هذا الشأن، حيث انه لم يتم إجراءات دراسة حسـب علمنا في هذا المجال، منذ آخر تعديل وقع فيما يخص دعم مصداقية قرارات وأحكام العدالة بتـدابير قانونية وتنظيمية سنة ١٩٩١[2]. حيث تفتقر إدارة العمل على المستوى المركزي والمحلي، إلى الوسائل المادية والبشرية لإجراء مثل هذه الدراسات والإستقصاءات الميدانية، أضف إلى ذلك عدم وجود نيـة وإرادة للقيام بهذه المهمة، بل ليست هناك إستراتيجية واضحة في معالجة هذا الموضوع على مستوى الهيئات المختصة العليا.

أما فيما يخص تقييم التجربة الوطنية في مجال نظام المصالحة بصفة عامة، فإننـا نعتقـد أن هـذه التجربة التي جاءت بشكل مفاجئ وسريع، في البداية تفتقر إلى عناصر ومتطلبات الفاعليـة حتـى لا نقـول النجاح في التخفيف عن القضاء من عدد القضايا، وعن إدارة العمل المركزية والمحلية عناء البحث عن سبل التوفيق بين المصالح المتناقضة لأصحاب العمل، والعمال،من جهة. والعمل الإداري والرقـابي لهـذه لإدارة ،من جهة ثانية. وهو الدافع والهدف الذي كان وراء اعتماد هذه الصيغة من نظام المصالحة.بهـدف تخفيـف الأعباء والمهام على مفتشيات العمل، والسماح لها بالتفرغ للعمل الإداري التنظيمي، خاصة بعد أن أصـبحت علاقات العمل تقوم على أسس ومبادئ إتفاقية بين المتعاملين الإجتماعيين، بعد التحول نحـو التسـيير التعاقـدي لمختلف العلاقات الإقتصادية والإجتماعية. وإنسحاب الإدارة من مجال التسيير للتفـرغ لمهامهـا التقليديـة المتمثلة في التنظيم والرقابة والتوجيه فقط.

---

[1] أنظر في هذا الشأن قرار المحكمة العليا في القضية رقم ١٥٤٧٠٦ بتاريخ ١١ - ١١ - ١٩٩٧. المجلة القضـائية عـدد ٢ لسـنة ١٩٩٧. ص ١٠٧. والتي جاء فيه" ....
غير أن هذه الغرامة التهديدية لا تنفذ إلاّ عندما تنقضي مهلة الوفاء التي لا تتجاوز ١٥ يوماً.
ولما ثبت ــ في قضية الحال ــ أن الحكم المطعون فيه لم يحترم تلك الإجراءات، أستلزم نقضه".

[2] - *راجع المادة الأولى من القانون ٩١-٢٨ المؤرخ في ٢١ ديسمبر ١٩٩١ ، المتمم والمعدل للقانون ٩٠-٠٤ المؤرخ فـي ٦ فيفـري ١٩٩٠، ج .ر. عدد ٦٨ المؤرخة في ٢٥ ديسمبر ١٩٩١ . ص ٢٦٥٤. أنظر في هذا الشأن وفي إطار استكمال المنظومة القضائية في القضايا العمالية، نص التعليمية رقم ١ المؤرخة في ٢ جوان ١٩٩١ المتعلقة بتطبيق القواعد القانونية المتعلقة بالتسريح وتنفيذ قـرارات العدالة. وثيقة منشورة في مؤلف droit du travail Edition 1997.I.N.T Alger. P 214 et suite.*

رسائل التسريح ...الخ. كماله الصلاحية الكاملة في إتخاذ كافة التدابير اللازمة للتحقيق في النـزاع من تلقاء نفسه. وكذلك التدابير الاحتياطية للمحافظة على الوثائق وأدوات الإثبات التي لهـا علاقـة بالنزاع. كما يمكن له تحديد مهلة لتقديم أية وثيقة أو أدلة لها علاقة بالنزاع (R٥١٦-١٨) وهي الأوامر والإجراءات التي لا تحوز قوة الشيء المقضي فيه، إلا أنها ليست قابلة للمعارضة كما أنهـا ليسـت قابلة للطعن فيها بالاستئناف أو بالنقض إلا بمناسبة الطعن في الحكم الصادر عـن المحكمـة حـول موضوع النزاع. (R٥١٦-١٩).

١ ـ ٢ ـ ٣ ـ تنفيذ اتفاقات الصلح.

يتضح من تشكيل مكاتب المصـالحة، ونظـام عملها، وإجراءات تسوية المنازعات الفردية على مستواه، سواء في النظامين الجزائري أو الفرنسي، بأنها ليست هيئة أو تنظيم قضائي، كما أن القانون لا يمنحها أية سلطة على الأطـراف المتنازعـة، وبالتالي فإن أعضاء مكتب المصالحة ليسو في حقيقة الأمر سوى أصحاب مساعي حميدة، أي وسطاء لتقريب وجهات النظر بين المتنازعين من أجل التوصل إلى حل برضي الطرفين، ومن هنـا، فـإن إجراء المصالحة أو الحل الناتج عن مساعي هذه الهيئة لا يخرج عن كونه اتفاق بين الطرفين علـى وضع حد للنزاع، وليس أمر أو حكم من مكتب المصالحة. ولذلك فإن تنفيذ هذا الاتفاق يرجع بالدرجة الأولى لإرادة ورغبة الأطراف أنفسهم في الالتزام به، وتنفيذه ، أو عدم الالتزام به، وهو ما تؤكـده القوانين المعمول بها في هذا الشأن، حيث تنص المادة ٣٣ من ق.ت.م.ف.ع. بأنه: **"ينفذ الأطـراف اتفاق المصالحة وفق الشروط والآجال التي يحددونها، فإذا لم توجد، ففي أجل لا يتجاوز ٣٠ يوما من تاريخ الاتفاق".**

ولما كان اتفاق الصلح لا يطرح مشاكل أثناء العمل على التوصل إليه، بقدر ما يطرحها عند تنفيذه، مثله مثل الحكم القضائي. فقد حاول المشرع إحاطته بنوع من الضـمانات التنفيذيـة، يـرى البعض أنه من شأنها أن تعطي فاعلية للتنفيذ، وإعطاء دفعا وحزما صارمين لتنفيذ هـذه الاتفاقـات والأحكام القضائية في مجال منازعات العمل،[1] تتمثل في الغرامات التهديدية التي تنص بشأنها المادة ٣٤ من قانون تسوية منازعات العمل الفردي، بأنه:**"في حالة عدم تنفيذ اتفاق المصالحة من قبل أحد الأطراف وفقا للشروط والآجال المحدودة في المادة ٣٣ من هذا القانون، يأمر رئـيس المحكمـة الفاصلة في المسائل الاجتماعية، والملتمس بعريضة من أجل التنفيذ في أول جلسة ومع اسـتدعاء المدعي نظاميا، للتنفيذ المعجل لمحضر المصالحة مع تحديد غرامة تهديدية يومية لا تقل عن ٢٥٪ من الراتب الشهري الأدنى المضمون، كما يحدده التشريع و التنظيم المعمول بهما".**[2] على أن هذه

---

[1] - راجع تقرير اللجنة الجهوية للقضاء حول محور الحماية الاجتماعية بعنوان: "القضاء والحماية الاجتماعية". المقدم إلى الندوة الوطنية للقضاء، المنعقدة بالجزائر من ٢٥ إلى ٢٧ فيفري ١٩٩٠، وثيقة صادرة عن وزارة العدل، الجزائر بعنوان "الندوة الوطنية للقضاء" ص ١٩٧-١٩٩.

[2] أنظر في هذا الشأن قرار المحكمة العليا رقم ١٥٤٧٠٦ المؤرخ في ١١ - ١١ - ١٩٩٧. المجلة القضائية العدد ٢ لسنة ١٩٩٧. ص ١٠٧ .

نسخة من المحضر للمدعي أثناء الاجتماع (م٣٠) لتمكينه من مباشرة الدعوى القضائية، وفق أحكام المادة ٣٧ من القانون السالف الذكر، كما سنبين ذلك فيما بعد، عند عرض إجراءات الدعوى القضائية.

أما إذا حضر الطرفان ، وتمت المصالحة، بصفة كلية أو جزئية أو لم تتم، فيحرر محضر بذلك، في كلتا الحالتين إما بالمصالحة ، أو بعدم المصالحة (م٣١) ويعتبر هذا المحضر حجة اثبات ما لم يطعن فيه بالتزوير، مع الإشارة إلى أنه لا يجب أن يتضمن هذا المحضر شروطاً تتنافى مع القوانين والنظم والإتفاقات المعمول بها في مجال علاقات العمل. (م٣٢ من القانون السالف الذكر).

أما إجراءات سير عملية المصالحة في القانون الفرنسي، فإنها تختلف نسبيا عما هو معمول به في القانون الجزائري، حيث أنه يمكن رفع النزاع إلى مكتب المصالحة إما بواسطة طلب كتابي يرسل إلى كتابة ضبط محكمة العمل يتضمن كافة المعلومات والبيانات الخاصة بالأطراف وبطبيعة ونوعية النزاع، وأما بالحضور المباشر إلى مكتب المصالحة (R216-8) حيث يقوم كاتب ضبط محكمة العمل Le secrétaire greffé du conseil de pru - d'hommes بإعلام المدعي بتاريخ ومكان وزمان جدولة الدعوى للمصالحة مع تنبيهه بضرورة إحضار كافة الوثائق والمعطيات التي يتطلبها النظر في النزاع من قبل مكتب المصالحة كما تقوم كتابة ضبط المجلس بإطلاع المدعي عليه أو المشتكي منه على الدعوى وإعلامه بتاريخ جلسة النظر فيها وذلك إما برسالة موصى عليها أو برسالة عادية.

فإذا لم يحضر المدعي يوم الجلسة ولم يكلف من ينوبه ولم يقدم عذرا مقبولا لهذا التخلف في الوقت المناسب تشطب الدعوى. أما إذا قدم عذرا مقبولا عن التخلف أو لم يقبل من ينوبه فتؤجل الجلسة إلى تاريخ لاحق.(R٥١٦-١٦).

كما تؤجل الجلسة كذلك إذا تخلف المدعي عليه سواء قدم أو لم يقدم عذرا مقبولا أو لم يكلف من ينوب عنه، وعندها يعاد استدعاؤه إما برسالة مضمنة أو عن طريق المحضر القضائي، فإذا لم يحضر للمرة الثانية، بسبب عدم علمه أو لأي سبب آخر، على أن لا تتجاوز المدة بين قبول الدعوى والاستدعاء الأخير ستة أشهر، يتم شطب الدعوى، أو إحالتها إلى مكتب الحكم إذا كانت جاهزة للحكم فيها.

أما إذا حضر الأطراف، وكانت الدعوى لا تحتاج إلى تحقيق أو تعيين مقرر أو مقررين لدراستها يحول مكتب المصالحة الملف إلى مكتب الحكم للبت فيها. أما إذا كانت تحتاج إلى دراسة معمقة فإنه يمكن للمكتب أن يقوم بتعيين مقرر أو مقررين لدراستها، (R٥١٦-٢٠).

كما يمكن لمكتب المصالحة كذلك، إلى جانب تحرير المحاضر إما بالمصالحة أو بعدمها، أن يأمر بصفة مؤقتة بعدة تدابير أو إجراءات من بينها مثلا أمر أصحاب العمل بدفع التسبيقات على الأجور، أو شهادات العمل، أو قسيمات الأجور التي ينص عليها القانون أو التنظيم، وتعويضات أو

بموجب قرار مشترك بين وزير العمل والشؤون الاجتماعية، ووزير العدل". أما في حـال وجـود مكتب واحد في الدائرة، فإنه يوجد بمقر مفتشية العمل وبمحلاتها (المادة ٤ من المرسوم).

ونذكر هنا، بما أشرنا إليه من قبل، بأن المصالحة ليست إجراء إختياري، بـل هـي إجـراء إجباري قبل عرض النزاع على الغرفة الاجتماعية بالمحكمة المختصة، وهو مبدأ عام مقرر بـنص المادة ١٩ من القانون السالف الذكر[1]. إلا أن لهذا المبدأ استثناء واحد حدده القانون في الفقرة الثانيـة من نفس المادة، التي تقضي بأنه "**يعتبر إجراء المصالحة المنصوص عليه فـي الفقـرة السابقة، اختياري عندما يقيم المدعي عليه خارج التراب الوطني، أو في حالة الإفلاس أو التسوية القضائية من قبل صاحب العمل**". وهو إجراء واقعي ومنطقي، لأن المصالحة في هذه الحالة لا فائدة منها ولو أدت إلى نتيجة إيجابية، لأنه لا يمكن تنفيذ اتفاق المصالحة في هذه الحالات، والحكمـة مـن هـذا الاستثناء واضحة، فقد وضع لضمان حماية مصالح العمال بالدرجة الأولى.

١ ــ ٢ ــ ٢ ــ إجراءات المصالحة.

لقد سبق أن أشرنا إلى أنه، عندما تفشل محاولات التسوية الودية الداخلية للنزاع، يمكن للعامل إخطار مفتش العمل في هذه الحالة، إما بواسطة عريضة مكتوبة أو بحضوره إلى مقر مفتشية العمل لتقديم لأخطار شفويا[2]. حيث يقوم مفتش العمل في الحالة الأخيرة، بتحرير محضر بأقوال وإدعاءات العامل (المدعي) على أن يقوم مفتش العمل خلال الثلاثـة أيام من تقديم العريضة أو تحرير المحضر، باستدعاء أعضاء مكتب المصالحة لاجتماع للنظر فـي النزاع المعروض عليه، حيث يجتمع مكتب المصالحة، بعد ثمانية أيام على الأقل من تاريخ استدعائه إلى جانب حضور المدعي، والمدعي عليه (العامل و صاحب العمل، أو العكس) أما بصـفة شخصـية أو بواسطة ممثليهم المؤهلين قانونيا. أي إما محامي، أو ممثل نقابي (م ٢٧ ق. ت.م.ع. ف)[3].

وفي حالة عدم حضور المدعي، أو ممثله القانوني في التاريخ المحدد ما لـم يوجـد مـانع شرعي، يمكن للمكتب أن يقرر شطب القضية من جدول أعماله وإلغائها (المادة ٢٨من ق.ت.م.ع.ف).

أما إذا لم يحضر المدعي عليه شخصيا، أو ممثله المؤهل قانونا في التاريخ المحدد، يتـم استدعاؤه من جديد لاجتماع مصالحة يعقد في أجل أقصاه ثمانية (٨) أيام من تاريخ الاسـتدعاء (م ٢٩ من القانون السالف الذكر) وفي حالة غيابه للمرة الثانية بدون عذر قانوني مقبول ، يعد مكتب المصـالحة محضرًا بعدم المصالحة بسبب عدم حضور المدعي عليه المستدعي بصفة نظامية، علـى أن تسـا

[1] -انظر في هذا الشأن قرار المحكمة العليا بتاريخ ٣٠ مارس ١٩٩٤ ، ملف رقم ١٠٧٣٩٨ المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد الأول ١٩٩٤.

[2] - راجع المادتين ٥ و٢٦ من القانون السالف الذكر.

[3] تجدر الإشارة هنا إلى أن القانون لايتضمن الإشارة لتمثيل الأطراف بواسطة ممثلين قانونيين، مثل المحامين، والممثلين النقابيين. إلا الواقع العملي، ولضمان إجراء تسوية موضوعية، وحماية مصالح الأطراف، كثيرا ما يصبح اللجوء إلة مثل هذا التمثيل أمرا ضروريا وأحيانا حتميا، خاصة بالنسبة للعمال الذين لايتمتعون بكفاءة أو تكوين قانوني أو نقابي يسمح لهم بمعرفة حقوقهم وواجباتهم تجاه بعضـ البعض. الأمر الذي يستدعي الإستعانة بمثل هؤلاء الممثلين الذين يساعدون المكتب في العمل بسهولة، على غرار ما هو معمول بـه فـ المحاكم، حيث يلجأ المتقاضين للمحامين لضمان حقوقهم، وتسهيل سير الجلسات، بإعتبار المحامين مساعدين للعدالة.

مقبول خلال ثلاثة جلسات أو اجتماعات متتالية سببا من أسباب السقوط النهائي للعضوية، وكذلك الحال إذا تخلى الممثل عن واجباته النيابية، (انظر المادة ١٨ من القانون السالف الذكر).

أما فيما يتعلق باختصاصات مكاتب المصالحة، فيجب التمييز بين الاختصاص الموضوعي، الذي يتمثل في نوعية المنازعات الفردية التي يختص بها هذا المكتب. والاختصاص الإقليمي أو المحلي، والمتمثل في النطاق الجغرافي لمجال عمله.

فبالنسبة للإختصاص الموضوعي: فإنه يشمل كافة النزاعات الفردية في العمل، وفق ما تم تحديدها في المادة ٢ من القانون السالف الذكر، أو بمعنى آخر، كل النزاعات الناتجة عن علاقة العمل التي يحكمها قانون علاقات العمل ٩٠-١١ لسنة ١٩٩٠، والقوانين والنظم الملحقة به. سواء أكانت هذه المنازعات في مؤسسات عامة أو خاصة، وبالتالي يستثنى من اختصاص هذه المكاتب، المنازعات الفردية التي تقوم بمناسبة علاقات عمل خارجية عن مجال تطبيق هذا القانون، مثل منازعات العمل الخاصة بالموظفين والأعوان العموميين الخاضعين لقانون الوظيفة العامة، وكافة العمال المشابهين لهم، مثل القضاة، والعمال المدنيين في الدفاع الوطني، الخ[1].

أماالاختصاص الإقليمي: فهو نفس الاختصاص الإقليمي لمفتشية العمل، حيث تنص المادة ٢ من المرسوم التنفيذي المحدد لهذا الاختصاص،[2] بأنه: **"يؤسس لكل دائرة اختصاص إقليمي لمكتب مفتشية العمل، مكتب واحد للمصالحة من أجل وقاية المنازعات الفردية في العمل وتسويتها..."** أما في النظام الفرنسي فإن مكتب المصالحة يعتبر جزء من محكمة العمل، إذ يوجد في كل فرع من فروع محكمة العمل الخمسة، مكتب للمصالحة، واخر للحكم، ضمن دائرة اختصاص المحكمه، وليس ضمن دائرة اختصاص مفتشية العمل على النحو الذي سنبينه لاحقا.

إلا أن هذا التنظيم المبدئي قد لا يستطيع القيام بمهامه على الوجه السليم، إما لشساعة المنطقة، وإما لكثرة وكثافة النشاط المهني بها، وبالتالي كثرة أو كثافة المنازعات، وتعدد وتنوع القطاعات، أو ما شابه ذلك من الأسباب الأخرى، وهو ما جعل المشرع يسمح بتوسيع عدد المكاتب إذا كان هناك ما يبرر ذلك، وفي هذا الشأن تضيف المادة ٢ المشار إليها أعلاه بأنه: **"...يمكن إنشاء مكاتب تكميلية للمصالحة في نفس دائرة الاختصاص الإقليمي لمكتب مفتشية العمل، بقرار مشترك بين وزير العمل والشؤون الاجتماعية ووزير العدل، ووزير الاقتصاد"**. وحتى لا تتضارب الاختصاصات الإقليمية لهذه المكاتب، في هذه الحالة، فإن المادة ٣ من نفس المرسوم تنص على أنه: **"في حالة تعدد مكاتب المصالحة في نفس دائرة مفتشية العمل، يحدد مجال اختصاصاتها الإقليمية، ومقر كل واحدة منها،**

---

[1] – راجع المادة ١٩ ف.٣ من القانون السالف الذكر، وكذلك قرار المحكمة العليا المؤرخ في ٢٠ ديسمبر ١٩٩٤ ملف رقم ١١٦٨٠٥ الذي تعتبر فيه المحكمة العليا هذا الاختصاص من النظام العام ما دام محددا بصفة قانونية. المرجع: المجلة القضائية العدد الأول، ١٩٩٥ ص ١٦٤ وما بعدها.

[2] – راجع المرسوم التنفيذي ٩١-٢٧٣ المشار إليه سافا.

المقطع المشار إليه في المادة السابقة على أنه: " **لا يقبل طلب رفع قضية إلا إذا أثبت أن النزاع قد عرض للمصالحة لدى مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية المختصة إقليميا ولم يتوصل هذا الأخير إلى التوفيق بين الخصوم**".

أما في ظل القانون ٩٠-٠٤ المؤرخ في ٦ فيفري ١٩٩٠، المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية الحالي، فإن هذه المهمة قد انتزعت من مفتشية العمل. بعد أن أنشأ هذا القانون هيئة مصالحة متساوية الأعضاء نصفها من العمال والنصف الآخر من أصحاب العمل، وأصبح دور مفتش العمل في هذا القانون مجرد وسيلة اتصال بين العمال، من جهة. وهذه اللجنة من جهة ثانية، وبالتالي انتزع منه اختصاص معترف له به في مختلف تشريعات العمل المقارنة، إذ كان الأجدر بالمشرع الجزائري (في رأينا) تدعيم مهمة مفتش العمل الصلحية بهذه الهيئة الجديدة، ويجعل عملية المصالحة تتم على درجتين أو مرحلتين، على مستوى مفتش العمل، وإذا فشل على مستوى مكتب المصالحة، مما يعطي أهمية معتبرة لهذه الوسيلة في حل المنازعة، بدلا من أن يجعل منه مجرد أمانة عامة لمكتب المصالحة، وهي الصفة التي يوحي بها نص المادة ٢٦ من هذا القانون. (التي جاءت كتكملة وتنظيم لما تنص عليه المادة ٥ من نفس القانون)[1] القاضية بأنه : "**في إطار محاولة المصالحة الواردة في المادة ١٩ من هذا القانون، يتم إخطار مفتشية العمل بواسطة عريضة مكتوبة أو بحضور المدعي شخصيا.**

وفي الحالة الأخيرة، يقوم مفتش العمل بإعداد محضر بتصريحات المدعي". كما تضيف المادة ٢٧ الموالية، بأنه: "**يقوم مفتش العمل خلال ثلاثة أيام من تبليغه بتقديم الأخطار إلى مكتب المصالحة، واستدعاء الأطراف إلى الاجتماع، وتحسب مدة ثمانية (٨) أيام على الأقل من تاريخ الاستدعاء إلى اليوم المحدد لحضور الأطراف**". هذه النصوص التي تبين بكل وضوح أنه لم يبقى لمفتش العمل، أي دور أو مهمة في إجراء المصالحة وتوفير الوقت للمتنازعين في ظل القانون الجديد الذي يعتمد جهاز آخر لذلك[2].

وللوقوف على التنظيم والهيكلة الجديدة للمصالحة، فسوف نتناول بالدراسة، المحاور المرتبطة بهذا التنظيم، مثل تشكيل مكاتب المصالحة، واختصاصاتها، ثم إجراءات المصالحة، وأخيرا تنفيذ اتفاقات الصلح الصادرة عن هذه المكاتب. وذلك نظرا لأن إجراء المصالحة يعتبر إجراء شكلي قانوني ضمن إجراءات تسوية النزاع الفردي في العمل، كما سنبين ذلك فيما بعد.

---

[1] - تنص المادة ٥ المشار إليها على أنه: "بعد استنفاذ إجراءات المعالجة الداخلية لنزاعات العمل الفردية داخل الهيئة المستخدمة، يمكن للعامل إخطار مفتش العمل وفقا للإجراءات التي يحددها هذا القانون". ويقصد بها الإجراءات المنصوص عليها في المادة ٢٦ وما بعدها من هذا القانون.

[2] - في حين تعتمد العديد من النظم العربية على أسلوب التوفيق الإداري كبديل للتسوية الودية الداخلية، أو كتكملة لها. حيث تنص على ضرورة عرض النزاع في مراحله الأولى على مديريات العمل الإقليمية. مثل القانون السوري، وقانون الإمارات العربية المتحدة. والقانون المصري. للتوسع في الموضوع أنظر في دراستنا الصادرة عن المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل. تحت عنوان "تنظيم وتسيير المحاكم الخاصة بمنازعات العمل في الوطن العربي" بحث مقارن في تشريعات العمل العربية، الجزائر ١٩٩٢. ص ٨٧.

٢ ـ ١ ـ المصالحة.

وهي إجراء يقوم به طرف ثالث بهدف التقريب أو التوفيق بين وجهات نظر أطراف النزاع قصد الوصول إلى تسوية ترضي الطرفين، وبالتالي اختصار الطريق. وكسب الوقت، والمحافظة على العلاقة الودية بين العمال وأصحاب العمل.

وتختلف القوانين المقارنة في تنظيم إجراءات المصالحة والهيئات التي تقوم بها، ففي حين توكلها بعض القوانين إلى مفتش العمل، مثلما كان معمولا به في الجزائر في ظل قانون ١٩٧٥ [1]، في حين يوكلها المشرع الفرنسي إلى مكتب المصالحة الذي يشكل هيئة تابعة لمحكمة العمل، إلى جانب هيئة الحكم، حيث تنقسم كل محكمة إلى خمسة فروع. يتكون كل فرع من مكتب مصالحة، ومكتب للتقاضي والحكم، ويتكون مكتب المصالحة على مستوى كل فرع من ممثل عن العمال، وممثل عن أصحاب العمل. إذ يعتبر هذا المكتب كذلك كفرع استعجالي. وتتم رئاسة المكتب بالتناوب بين الممثلين، أو من طرف قاضي من المحكمة المتواجد بها المكتب [2].

في حين يعتمد النظام المصري أسلوب المصالحة عن طريق الهيئات الإدارية ، حيث يستلزم على العامل المتضرر، تقديم أمره إلى مكتب العمل (المتواجد عبر الأقاليم والمحافظات) الذي يجب أن يبادر إلى محاولة التسوية الودية للنزاع، وإذا فشل في ذلك، يحول النزاع إلى مجلس تسوية النزاعات وديا المتواجد في وزارة العمل. أي أن النظام المصري يعتمد المصالحة على درجتين، درجة أولى على المستوى المحلي. ودرجة ثانية على المستوى المركزي [3].

أما بالنسبة للنظام الجزائري، فقد عرف مرحلتين فيما يتعلق بتنظيم التوفيق والمصالحة، حيث عهد في بادئ الأمر بهذه المهمة إلى مفتش العمل، والشؤون الاجتماعية، كما أشرنا من قبل حيث نص في المادة ٣ ف ٤ من الأمر المتعلق باختصاصات مفتشية العمل، لسنة ١٩٧٥ السالف الذكر، بأن: " تكلف مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية في إطار مهمتها بما يلي : " **القيام بالمصالحة المسبقة في المنازعات الفردية الخاصة بالعمل ضمن الشروط المنصوص عليها بموجب المقطع ٢ من المادة الأولى من الأمر ٧٥-٣٢ المؤرخ في ٢٩ أفريل ١٩٧٥، المتعلق بالعدالة في العمل**". وينص

كما نسجل كذلك عدم الزامية هذه الإجراءات لقبول عرض النزاع امام القضاء، في حالة ما إذا قبل مفتش العمل إجراء المصالحة قبل استنفاذ طرق التسوية الودية.وهو ما أقره اجتهاد المحكمة العليا، في عدة قرارات منها على سبيل المثال: القرار رقم ١٠٧٣٩٨ بتاريخ ٣٠ - ٣ - ١٩٩٤. المجلة القضائية، عدد ١ لسنة ١٩٩٤. ص ١٢١. والقرار رقم ١٣٤٤٠٧ بتاريخ ٢٤ - ٠٩ - ١٩٩٦. النشرة القضائية عدد ٥٤ لسنة ١٩٩٩. ص٨٩.

[1] - راجع المادة ٣ ف ٤ من الأمر ٧٥-٣٣ المؤرخ في ٢٩-٠٤-١٩٧٥ المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية. ج.ر.عدد ٣٩ المشار إليها سابق.

[2] - أنظر في هذا الشأن المواد ١-٥١٥ L وما بعدها. و ا .R٥١٥ وما بعدها من تقنين العمل الفرنسي الجديد. طبعة ٢٠٠٠ Dalloz Edition، ص 739 ومابعدها.

[3] وهو نظام لانعتقد أنه لازال ساري المفعول إلى الآن، نظرا لتعقيده، وتغير النظام المعتمد في تسيير المؤسسات المستخدمة من نظام التسيير الإداري إلى نظام التسيير الحر. أي الرأسمالي. أنظر في هذا الشأن د. جمال الدين زكي. عقد العمل في القانون المصري. طبعة الثانية. مطابع الهيئة المصرية للكتاب. ١٩٧٢.

إن وجدت. وهذا تطبيقا لأحكام المادة ٣ من قانون تسوية المنازعات الفردية،[1] التي تخول الاتفاقية الجماعية للعمل صلاحية وإمكانية تحديد الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية. أما الحالة الثانية فقد حددتها المادة ٤ من نفس القانون، بنصها على أنه:" **في حالة غياب الإجراءات المنصوص عليها في المادة الثالثة من هذا القانون، يقدم العامل أمره إلى رئيسه المباشر الذي يتعين عليه تقديم جواب خلال ثمانية (٨) أيام من تاريخ الإخطار.**

وفي حالة عدم الرد، أو عدم رضى العامل بمضمون الرد، يرفع الأمر إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو المستخدم حسب الحالة.

يلزم الهيئة المستخدمة أو المستخدم بالرد كتابيا عن أسباب رفض كل أو جزء من الموضوع خلال خمسة عشر (١٥) يوما على الأكثر من تاريخ الإخطار".

ونلاحظ هنا أن إعتماد أسلوب التظلم في هذه الحالة مقتبس من النظام المعمول به في التظلم من القرارات الإدارية التي يتقدم بمقتضاها أصحاب المصلحة بالطلب والالتماس إلى الجهة الإدارية التي أصدرت القرار المتضرر منه مطالبين مراجعته أو سحبه أو تعديله أو إعادة النظر فيه[2]. وهو الإجراء الإجباري الذي يستلزمه قانون الإجراءات المدنية لقبول دعوى الطعن في القرارات الإدارية، وفق نص المادة ١٦٩ مكرر من قانون الإجراءات المدنية.

كما نسجل في هذا المجال كذلك ، أن التظلم الرئاسي ليس متبوع بتظلم ولائي في هذه الحالة، وفق القانون الجديد، ذلك أن هذا التظلم الأخير يفترض وجود سلطة وصائية، وهو ما لم يعد معمول به في المؤسسات الاقتصادية العمومية، بعد إلغاء الوصاية الإدارية المباشرة على هذه المؤسسات، كما يفهم من نص الفقرة ٢ من المادة ٤ المشار إليها سابقا، لأن الأمر لا يخرج عن حدود المؤسسة المستخدمة المعنية، أي إتباع الهرم التنظيمي للمؤسسة نفسها، وليس للجهة الوصية على المؤسسة مثل الوزارة أو الولاية أو البلدية، كما كان معمولا به أثناء فترة التسيير الإداري للمؤسسات العمومية الإقتصادية.

وإذا كان أسلوب التظلم كثيرا ما يختصر الطريق في حل المنازعات الفردية، لاسيما تلك التي تكون أسبابها بسيطة، وآثارها محدودة فإنه كثيرا ما يفشل في ذلك أيضا، خاصة إذا تمسك صاحب العمل أو ممثله برأيه أو قراره، أو كان قبوله بالحل الودي مشروط ببعض الشروط التي لا يقبلها العامل. وفي هذه الحالات لا يبقى أمام هذا الأخير سوى عرض النزاع على لجنة المصالحة، أو أية هيئة يخولها القانون متابعة حل النزاع، على النحو الذي سنبينه فيما يلي.[3]

---

[1] القانون ٩٠ – ٠٤ المؤرخ في ٦ فيفري ١٩٩٠. المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل. ج.ر. عدد ٦ الصادرة بتاريخ ٧ فيفري ١٩٩٠. ص٢٤٠

[2] – راجع في هذا الشأن، د. عمار عوابدي، عملية الرقابة القضائية على أعمال الإدارة العامة في النظام الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية ١٩٨٢ . ص ١٣ وما بعدها.

[3] نسجل هنا ، أن النظم المقارنة تختلف من دولة لأخرى فيما يتعلق بمهمة المصالحة، فهناك من يوكلها لمفتش العمل، وهناك من يكلف بها هيئة مشتركة مشكلة من أعضاء يمثلون كل من العمال وأصحاب العمل، وهناك من يوكل هذه المهمة لهيئة إدارية ...الخ.

الفصل الأول
التسوية الودية للمنازعة الفردية

تنفرد النزاعات الفردية في العمل، عن غيرها من القضايا الأخرى، بكونها رغم خضوعها لاختصاص قضاء العمل، إلا أنه مع ذلك يستوجب على المدعي، وقبل الوصول إلى المحكمة، أن يثبت مروره على بعض الإجراءات الهادفة إلى تسويته بطريقة ودية، هذه الإجراءات التي تعتبر شرطا جوهريا لقبول الدعوى القضائية شكلا، هذا الشرط الذي تفره معظم قوانين العمل المتعلقة بطرق وكيفيات تسوية المنازعات الفردية، وكذلك بعض الأحكام القضائية الصادرة عن المحكمة العليا[1]. وذلك بهدف تسهيل حل هذه المنازعات بسرعة من جهة، والتخفيف على المحاكم كثرة القضايا التي لا يحتاج الكثير منها إلى تسوية قضائية، لبساطة أسبابها وسهولة حلها داخليا، مما يحافظ على العلاقة الودية بين العامل وصاحب العمل التي كثيرا ما تكون ضرورية لاستمرار علاقة العمل، إذ كثيرا ما تتلخص في سوء تفاهم أو خلاف في الرأي أو في التفسير، بين العامل وصاحب العمل حول مسألة قانونية أو تنظيمية أو اتفاقية يكفي تبادل الآراء بشكل جدي ومسؤول للوصول إلى اتفاق حولها. هذا الأسلوب الذي من شأنه أنه ينمي تقاليد الاتصال والتشاور المباشر بين الأطراف لتفاد ما قد ينجز عن هذه الخلافات من مضاعفات تؤدي إلى الأضرار بمصالح الطرفين، بالإضافة إلى أن هذه المحاولات الودية وما تتميز به من سرعة وبساطة في إيجاد الحلول، من شأنها أن تساهم في كسر الحواجز النفسية والاجتماعية بين الطرفين.

١ ـ ١ ـ التسوية الداخلية للنزاع.

يقصد بالتسوية الداخلية للنزاع الفردي في العمل توصل طرفي النزاع (أي كل من العامل وصاحب العمل أو ممثله) إلى تسوية ودية أو إدارية داخلية للنزاع القائم بينهما، دون تدخل من أية جهة خارجية عن المؤسسة. وذلك إما بسحب أو تعديل صاحب العمل أو تراجعه عن التصرف أو القرار الذي أفرز النزاع، إستجابة لطلب العامل، وذلك إما في إطار الإجراءات والأنظمة المحددة في الاتفاقية الجماعية المعمول بها في المؤسسة، أو في إطار الأحكام القانونية المنظمة للتسوية الداخلية للنزاع في حالة غياب إجراءات اتفاقية. ومثال الحالة الأولى، كأن تنص الاتفاقية الجماعية مثلا، على ضرورة تقديم العامل لطلب مكتوب إلى صاحب العمل وفق التسلسل الهرمي المعمول به في المؤسسة المستخدمة، والتزام هذه الأخيرة بالرد عليه خلال مدة معينة كأن تكون هذه المدة ثمانية (٨) أيام مثلا، مع اعتبار عدم رد المؤسسة خلال تلك المدة بمثابة رفض للطلب. حيث يمكن للعامل في هذه الحالة عرض النزاع على مفتش العمل، أو هيئة المصالحة

---

[1] - راجع في هذا الشأن، قرار المجلس الأعلى للقضاء بتاريخ ٧ ماي ١٩٨٥، القاضي بنقض حكم محكمة الاستئناف ـ المجلس القضائي ـ القاضي بقبول الدعوى والحكم فيها دون مرور المنازعة بالتسوية الودية، وفق ما تقضي به المادة الأولى ف ٢ من الأمر ٧٥-٣٢ المشار إليه أعلاه. راجع نص القرار في المجلة القضائية الصادرة عن المحكمة العليا. العدد الأول، لسنة ١٩٩٠ . ص ١٤٥.

الفصل الأول
التسوية الودية للمنازعة الفردية

تنفرد النزاعات الفردية في العمل، عن غيرها من القضايا الأخرى، بكونها رغم خضوعها لاختصاص قضاء العمل، إلا أنه مع ذلك يستوجب على المدعي، وقبل الوصول إلى المحكمة، أن يثبت مروره على بعض الإجراءات الهادفة إلى تسويته بطريقة ودية، هذه الإجراءات التي تعتبر شرطا جوهريا لقبول الدعوى القضائية شكلا، هذا الشرط الذي تقره معظم قوانين العمل المتعلقة بطرق وكيفيات تسوية المنازعات الفردية، وكذلك بعض الأحكام القضائية الصادرة عن المحكمة العليا[1]. وذلك بهدف تسهيل حل هذه المنازعات بسرعة من جهة، والتخفيف على المحاكم كثرة القضايا التي لا يحتاج الكثير منها إلى تسوية قضائية، لبساطة أسبابها وسهولة حلها داخليا، مما يحافظ على العلاقة الودية بين العامل وصاحب العمل التي كثيرا ما تكون ضرورية لاستمرار علاقة العمل، إذ كثيرا ما تتلخص في سوء تفاهم أو خلاف في الرأي أو في التفسير، بين العامل وصاحب العمل حول مسألة قانونية أو تنظيمية أو اتفاقية يكفي تبادل الآراء بشكل جدي ومسؤول للوصول إلى اتفاق حولها. هذا الأسلوب الذي من شأنه أنه ينمي تقاليد الاتصال والتشاور المباشر بين الأطراف لتفاد ما قد ينجز عن هذه الخلافات من مضاعفات تؤدي إلى الأضرار بمصالح الطرفين، بالإضافة إلى أن هذه المحاولات الودية وما تتميز به من سرعة وبساطة في إيجاد الحلول، من شأنها أن تساهم في كسر الحواجز النفسية والاجتماعية بين الطرفين.

١ ـ ١ ـ التسوية الداخلية للنزاع.

يقصد بالتسوية الداخلية للنزاع الفردي في العمل توصل طرفي النزاع (أي كل من العامل وصاحب العمل أو ممثله) إلى تسوية ودية أو إدارية داخلية للنزاع القائم بينهما، دون تدخل من أية جهة خارجية عن المؤسسة. وذلك إما بسحب أو تعديل صاحب العمل أو تراجعه عن التصرف أو القرار الذي أفرز النزاع، إستجابة لطلب العامل، وذلك إما في إطار الإجراءات والأنظمة المحددة في الاتفاقية الجماعية المعمول بها في المؤسسة، أو في إطار الأحكام القانونية المنظمة للتسوية الداخلية للنزاع في حالة غياب إجراءات اتفاقية. ومثال الحالة الأولى، كأن تنص الاتفاقية الجماعية مثلا، على ضرورة تقديم العامل لطلب مكتوب إلى صاحب العمل وفق التسلسل الهرمي المعمول به في المؤسسة المستخدمة، والتزام هذه الأخيرة بالرد عليه خلال مدة معينة كأن تكون هذه المدة ثمانية (٨) أيام مثلا، مع اعتبار عدم رد المؤسسة خلال تلك المدة بمثابة رفض للطلب. حيث يمكن للعامل في هذه الحالة عرض النزاع على مفتش العمل، أو هيئة المصالحة

---

[1] - راجع في هذا الشأن، قرار المجلس الأعلى للقضاء بتاريخ ٧ ماي ١٩٨٥، القاضي بنقض حكم محكمة الاستئناف ـ المجلس القضائي ـ القاضي بقبول الدعوى والحكم فيها دون مرور المنازعة بالتسوية الودية، وفق ما تقضي به المادة الأولى ف ٢ من الأمر ٧٥-٣٢ المشار إليه أعلاه. راجع نص القرار في المجلة القضائية الصادرة عن المحكمة العليا. العدد الأول، لسنة ١٩٩٠. ص ١٤٥.

والإجرائية الحديثة إلى وضع أنظمة وإجراءات تسوية مختلفة تتناسب وطبيعة كل نوع من المنازعات.

ونظرا لطبيعة المنازعات الفردية، وما قد نشأ عنها من إخلال باستقرار علاقات العمل الفردية، وما يترتب على ذلك من مساس بالحقوق والالتزامات المقررة للطرفين، فإن تشريعات العمل قد أحاطتها بعناية تنظيمية خاصة، من خلال وضع إجراءات تسوية متميزة خاصة بها، قصد تسهيل معالجتها وتسويتها في مختلف المراحل التي تمر بها، سواء على المستوى الداخلي، (أي داخل المؤسسة) أو المستوى الخارجي، (أي إجراءات التسوية الخارجة عن المؤسسة).

وقدساير المشرع الجزائري، مختلف التشريعات المقارنة، في هذا المسعى، إذ أولى عناية خاصة لهذا النوع من المنازعات، حيث يترجم ذلك الاهتمام، في كون ثاني نص قانوني وطني في مجال قانون العمل صدر، كان موضوعه إقامة نظام خاص بتسوية منازعات العمل الفردية، والمتمثل في قانون العدالة في العمل[1]. الذي جاء ليحدد الطبيعة الخاصة لقضايا ومنازعات العمل، ويكمل قانون الإجراءات المدنية بأحكام خاصة بهذا النوع من المنازعات، ويستكمل التنظيم القضائي العمالي بصفة نهائية بعد المحاولات الجزئية التي تمت من قبل[2]، لتستمر فيما بعد عمليات تكييف القوانين الإجرائية وفق ما يتلاءم وطبيعة هذه المنازعات، وما نفرضه من أنظمة وإجراءات وهياكل خاصة.

وقد نتج عن هذه العمليات والاستثناءات عن القواعد العامة للإجراءات المدنية، أن أصبحت المنازعات الفردية في العمل، تشكل فئة متميزة من القضايا، التي تستوجب إجراءات خاصة لتسويتها، على النحو الذي سنبينه في البنود الموالية.

[1] - الأمر ٧٥-٣٢ المؤرخ في ٢٩ أفريل ١٩٧٥. ج.ر. عدد ٣٩ المؤرخة في ١٦ ماي ١٩٧٥. ص ٥٦٦ وما بعدها.
[2] - ونقصد بها المرسوم ٧٢-٦١ المؤرخ في ٢١ مارس ١٩٧٢، المتعلق بسير المحاكم في المسائل الاجتماعية، ج.ر. عدد ٢٥ المؤرخة في ٢٨ مارس ١٩٧٢.

القسم الأول
منازعات العمل الفردية.

تمهيد.

تفرز علاقات العمل الفردية عدة إشكالات عملية أثناء سريانها وتنفيذها، ينتج عنها توتر العلاقات بين من العمال وأصحاب العمل، بغض النظرعن طبيعة ومدة وشكل الأداة القانونية أو التعاقدية التي تقوم عليها علاقة العمل. وذلك لأسباب مختلفة ومتنوعة، الأمر الذي أدى بتشريعات العمل الحديثة إلى الاهتمام بهذا النوع من الاشكالات والمنازعات، وتنظيم إجراءات حلها وتسويتها، عن طريق وضع آليات محددة، وإقامة أجهزة وقائية وقضائية مختصة في معالجتها وفق قواعد وأحكام قانونية خاصة بعضها متعلقة بتنظيم علاقات العمل، والبعض الآخر خاص بالقواعد العامة للالتزامات المدنية، إلى جانب اعتماد بعض قواعد الإجراءات المدنية في معالجة هذه القضايا والمنازعات. بهدف حماية مصالح الأطراف المتعاقدة، من جهة، وإقامة نوع من الاستقرار في الحقوق والالتزامات المترتبة على علاقة العمل من جهة أخرى.

ويقصد بالمنازعة الفردية في العمل كل **خلاف يقوم بين العامل أو العامل المتدرب، من جهة، وصاحب العمل أو ممثله من جهة ثانية، بمناسبة أو بسبب تنفيذ علاقة عمل، لا خلال أحدهما بالتزام من الالتزامات المحددة في العقد، أو لخرقه أو عدم امتثاله لنص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي،بما يسبب ضررا للطرف الآخر.** أو كما يصفها المشرع الجزائري[1] هي: "**...كل خلاف في العمل قائم بين عامل أجير، ومستخدم، بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين، إذا لم يتم حلها في إطار عمليات تسوية داخل الهيئة المستخدمة**". ويلاحظ على نص المادة السابقة، وبالنسبة للمشرع الجزائري. فإن الخلاف يأخذ شكل المنازعة فقط عندما لا يجد حلا له داخل المؤسسة المستخدمة عن طريق التسوية الودية، أي بواسطة أسلوب التظلم والمصالحة إلا أننا لا نرى أي فارق بين الخلاف الذي يحل داخليا وذلك الذي يحل عن طريق آخر خارجي كالتسوية القضائية. ذلك أن المنازعة في أصلها وأساسها هي الخلاف في حد ذاته في أية مرحلة كانت. ولا يوجد – في رأينا – أي سند قانون أو موضوعي لمثل هذه التفرقة، وبالتالي فإن عبارة "...إذا لم يتم حله في إطار عمليات تسوية داخل الهيئات المستخدمة" عبارة زائدة ولا معنى، ولاضرورة لها.

وتختلف أسباب النزاعات الفردية من حالة إلى أخرى، إلا أنها ترتبط كلها بالإخلال بالتزام أو التقصير في تطبيق نص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي، وهوما يميز أساس هذا النوع من المنازعات (الفردية) عن المنازعات الجماعية، التي تهدف في أغلبها إلى تعديل أو تغيير القانون أو النظام أو الإتفاق القائم وتعويضه بقانون أو نظام أواتفاق جديد، الأمر الذي أدى بمختلف التشريعات العمالية

[1] – راجع المادة ٢ من القانون ٩٠-٠٤ المؤرخ في ٦ فيفري ١٩٩٠ المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج. ر.عدد ٦ المؤرخة في ١٩٩٠/٢/٧. ص٢٤٠ .

وللإمام بأهم جوانب الأنظمة القانونية الخاصة بتسوية مختلف هذه النزعات، سوف نقسم هذه الدراسة إلى ثلاثة أقسام رئيسية على النحو التالي:
القسم الأول ــ نتناول فيه النزاعات الفردية في العمل.
القسم الثاني ــ ونخصصه للنزاعات الجماعية في العمل.
القسم الثالث ــ وندرس فيه النزاعات الخاصة بالضمان الاجتماعي.

وذلك كله وفق الأحكام القانونية والتنظيمية المعمول بها في القـــانون الجزائـــري، وبعـــض الأنظمة القانونية المقارنة.

بن عكنون في ٣ جانفي ٢٠٠٤

الأستـــاذ: أحميـــة سليمـــان